

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Haridusteaduste instituut  
Kasvatusteaduste õppekava

Krista Järv

INTELLEKTIPUUDEGA INIMESTE ARVAMUSED TÖÖ KÄSITUSEST KAITSTUD  
TÖÖGA HÕIVATUD JA MITTEHÕIVATUD GRUPPIDE NÄITEL  
magistritöö

Juhendaja: Kristi Kõiv (PhD)

Läbiv pealkiri: Intellektipuudega inimeste töö käsitus

KAITSMISELE LUBATUD

Juhendaja: Kristi Kõiv (PhD)

.....  
(allkiri ja kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Kristi Kõiv (PhD)

.....  
(allkiri ja kuupäev)

Tartu 2016

## Sisukord

Sissejuhatus .....	4
Magistritöös kasutatavad mõisted .....	6
1. Teoreetilised lähtekohad .....	7
1.1. Kaitstud töö.....	7
1.2. Töö käsitus .....	8
1.3. Põhjused töötamiseks .....	10
1.4. Eneseteadlikkus seoses tööga .....	12
1.5. Teadmised töömaailmast .....	13
2. Uurimuse metoodika .....	15
2.1. Valim.....	15
2.2. Andmekogumine.....	16
2.3. Andmeanalüüs .....	18
3. Tulemused ja arutelu .....	20
3.1. Töö tähendus.....	21
3.2. Töötamise põhjused .....	26
3.3. Eneseteadlikkus seoses tööga .....	31
3.3.1. Amet, millega soovid tegeleda. ....	31
3.4. Teadmised töömaailmast .....	35
3.4.1. Ametid.....	35
3.4.2. Infoallikad. ....	36
3.4.3. Tööülesannete täitmine. ....	38
3.4.4. Tööl käitumine. ....	39
Kokkuvõte .....	42
Autorsuse kinnitus.....	44
Lisa 1. Intervjuu kava kaitstud tööga hõivatud intellektipuudega inimestele .....	49
Lisa 2. Intervjuu kava kaitstud tööga mitte hõivatud intellektipuudega inimeste .....	50

<i>Lisa 3. Väljavõte intervjuust kaitstud tööga hõivatud intellektipuudega inimesega .....</i>	<i>51</i>
<i>Lisa 4. Väljavõte intervjuust kaitstud tööga mittehõivatud intellektipuudega inimesega ....</i>	<i>53</i>
<i>Lisa 5. Näide kaitstud tööga hõivatud valimis osalejate vastuste kodeerimisest ja kategoriseerimisest .....</i>	<i>55</i>
<i>Lisa 6. Näide kaitstud tööga mitte hõivatud valimi vastuste kodeerimisest ja kategoriseerimisest .....</i>	<i>61</i>

## Sissejuhatus

Oma elus produktiivsete rollide täitmine, mis hõlmavad tasustatud tööd ja haridust, annavad võimalusi omandada oskusi, rahuldada isiklikke eesmärke ja teha sotsiaalseid panuseid. Hõivatus produktiivsetes rollides täiustab inimese üldist elukvaliteeti ja soodustab majanduslikku heaolu ja sotsiaalset mitmekesisust ühiskonnas (Achterberg, Wind, Boer & Frings-Dresen, 2009; Webber & Virginie, 2004). Tasustatud töö aitab inimesel rahuldada põhilisi materiaalseid vajadusi ja lubab neil püüelda vaba aja, puhkuse ja isikliku arenguni (Achterberg et al., 2009; Saunders & Nedelec, 2013). Ka intellektipuudega inimesed soovivad käia regulaarselt tasustatud tööl (Ellenkamp, Browsers, Embregts, Joosen & Weeghel, 2015).

Intellektipuudega inimeste kaasamine tööturule on mitmetahuline teema, hõlmates nii sotsiaalseid, majanduslikke kui ka õiguslikke aspekte. Peale sissetuleku ja majandusliku iseseisvuse kannab töötamine intellektipuudega inimese jaoks ka sotsiaalset eesmärki, ta saab kuuluda kollektiivi ja tunda end vajalikuna. Märkimata ei saa jätta ka töötamise õiguslikku eesmärki (Haukanõmm, 2013). Mitmed Eesti Vabariigis välja kuulutatud seadused toetavad erivajadustega inimeste integreerimist ühiskonda. Põhiseaduse paragrahv 12 sätestab: „Kõik on seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu” (Eesti Vabariigi., 1992). Sisuliselt sama näeb ette ka Võrdse Kohtlemise seadus, mille paragrahv 1 sätestab „Seaduse eesmärk on tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse, rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel” (Võrdse kohtlemise..., 2008). ÜRO on loonud puudega inimeste jaoks standardreeglid, kus on muuhulgas ka kirjas riikide kohustus kindlustada puuetega inimeste töökohad. Samuti tuuakse välja, et riigid peavad andma abi, et puudega inimestel oleks kergem töötada tavalistel töökohtadel, aga kui see ei ole võimalik, siis peavad nad saama teha toetatud tööd või tööd väikestes rühmades. Vajalik võib olla ka poole kohaga töö, eritööaeg või isiklik abistaja (Ühinenud Rahvaste..., s.a).

Tööelust kõrvale jäämine avaldab inimestele negatiivset mõju, samuti tähendab see suurenenud kulutusi ühiskonnale (Friend, 2003). Paljud erivajadusega inimesed on valmis ja võimelised töötama (Achterberg et al., 2009), kuid siiski on intellektipuudega inimesed võrreldes normintellektiga inimestega riskirühmas, sattumaks sotsiaalse tõrjutuse ohvriks ning nende võimalused osalemaks aktiivses elus on piiratud (Fasching, 2014).

Mujal maailmas kasutatakse erivajadustega inimeste tööturule siirdumise toetamiseks või ka pikaajaliseks töötamiseks kaitstud töö keskusi. Kaitstud töö keskuste kaudu tagatakse

erivajadustega inimestele turvaline keskkond, kus neile on antud võimalus erialaste oskuste arendamiseks ja säilitamiseks ning toodangu valmistamiseks läbi mõtestatud töö (Puutepunkt, 2013). Kaitstud töötubade üks aluspõhimõte on see, et erivajadusega töötajad vajavad enne teatavaid oskusi, et nad saaksid siirduda ühiskonna konkureerivale tööturule. Kaitstud töötoad on loodud mõttega õpetada erivajadusega töötajatele erinevaid oskusi ning valmistada neid ette töötamiseks avatud tööturul (Cimera, Wehman, West & Burgess, 2012).

Eestis on kaitstud töö teenus kuni aastani 2016 eksisteerinud programmide ja projektide näol. Alates jaanuarist 2016 koordineerib Eestis lühiajalist kaitstud töö teenust Töötukassa ning pikaajalise kaitstud töö teenuse eest vastutab Sotsiaalkindlustusamet (Gussev, 2015; Väljaots, 2015). Kuna nii Töötukassal kui Sotsiaalkindlustusametil on mitmeid erinevaid teenuseid ja erineva vajadusega kliente, siis on oluline uurida, missuguseid hinnanguid annavad tööle intellektipuudega inimesed, kellel on kaitstud töötamise kogemus. See on oluline, et teenusepakkujad saaksid suunata teenusele inimesi, kellele see kõige rohkem kasu toob. Sellest lähtuvalt on magistritöös tõstatatud uurimisprobleem, mida arvavad tööst intellektipuudega inimesed, kes töötavad kaitstud töö keskuses. Käesoleva magistritöö eesmärk välja selgitada kaitstud tööga hõivatud ja mitte hõivatud intellektipuudega inimeste arvamused töö käsituse kohta. Eesmärgi saavutamiseks intervjueriti kaitstud tööga hõivatud ja kaitstud tööga mitte hõivatud intellektipuudega inimesi.

Autorile teadolevalt on intellektipuudega inimeste osalemist tööturul kaardistanud Sotsiaalministeeriumi poolt tellitud uuring, mille eesmärk oli kirjeldada intellektipuudega noorte osalemist avatud tööturul läbi intellektipuudega noorte, ettevõtjate ja tegevusjuhendajate vaatenurga. Samuti oli uuringu eesmärk kaardistada kitsaskohti, mille lahendamine võiks toetada vaimupuudega inimeste paremat kaasatust avatud tööturul. Tegemist on kirjeldava uuringuga, mis on sisendiks enam süvitsi minevatele jätku-uuringutele (Kruuse & Otsa, 2014).

Käesolev uurimistöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis kirjeldatakse uurimuse teoreetilisi lähtekohti, mille raames antakse ülevaade töö käsitusest, töötamise põhjustest, eneseteadlikkusest seoses tööga ning teadmistest töömaailmast. Samuti käsitletakse esimeses peatükis kaitstud töö temaatikat. Teises peatükis antakse ülevaade uurimuse metoodikast, kolmandas peatükis tutvustatakse uurimuse tulemusi ning arutletakse saadud tulemuste üle lähtudes teoreetilistest seisukohtadest ning varasemate uurimuste tulemustest.

Magistritöös kasutatavad mõisted

**Vaimu– ehk intellektipuue** (ingl.k. *intellectual disability, mental disability*) - kujuneb kesknärvisüsteemi kahjustuse tõttu kas sünnieelselt, -aegselt või -järgselt ning see ilmneb toimetuleku piirangutena. Intellektipuude tõttu on inimesel piirangud vähemalt kahes kohanemisoskuste valdkonnas, milleks on suhtlus ehk kommunikatsioon, iseenda eest hoolitsemine, elamine kodus, sotsiaalsed oskused, toetumine kooskonnale, enesejuhtimine, tervishoiu ja ohutuse tagamine, funktsionaalsed õpioskused, vaba aja veetmine ja töö (Kõrgesaar, 2002).

**Kaitstud töö** - spetsiaalselt erivajadustega inimestele loodud töövõimalused, mille eesmärk on tagada erivajadustega inimestele turvaline keskkond, kus nad võiksid saada kutsealast väljaõpet, teha mõtestatud tööd ning saada osa niisugustest teenustest nagu rehabilitatsioon, toimetulekutreening ning sotsiaalsete ja tööoskuste koolitus. Eesmärgiks ei seata sissetuleku tagamist ning töötasu ei sõltu töösooritusest (Juhtumikorralduse..., 2006).

## 1. Teoreetilised lähtekohad

### 1.1. Kaitstud töö

Maailma kogemus erivajadustega inimeste tööhõives on pikaajaline. Esimesed kaitstud töö keskuste laadsed töökohad loodi heategevuslike või religioossete organisatsioonide poolt Prantsusmaal 16. sajandil ja need levisid üle Euroopa 18. sajandil. Laiaulatuslikult hakkasid sellised töökeskused tekkima erivajadustega inimestele ja ka vaestele pärast II maailmasõda (Coombe, 1993). Eestis tekkisid esimesed kaitstud töötamise võimalused ennekoike kuulmis- ja nägemispuudega inimestele. Alustati harjade, pintslite ja muude lihtsamate tarbeesemete valmistamisega. Kuigi kuulmis- ja nägemispuudega inimeste seisund oli ühiskonnas Nõukogude ajal aktsepteeritud, siis enamik erivajadustega inimesi asusid kinnistes asutustes ning nende võimalused õppimiseks ja töötamiseks olid piiratud (Kikkas, 1995). Kuni 2016. aastani ei olnud kaitstud töö teenus riiklikult reguleeritud ja seda teenust on asutused pakkunud omal algatusel ja / või programmide näol, näiteks Astangu Kutser rehabilitatsioonikeskus, MTÜ Iseseisev Elu ja SA Maarja Küla. Kaitstud töötamise teenuse eesmärk on aidata kaasa erivajadustega inimeste tööhõive ja töötamise võimaluste parendamisele (Maarja Küla, 2015). Kaitstud töökohtade üks aluspõhimõte on erivajadusega töötajale pakkuda enne avatud tööturule siirdumist võimalust omandada töötamiseks vajalikud oskused ja teadmised (Cimera et al., 2012). Buckley (2004, viidatud Tõnisson, 2007j) on loonud etapid, kuidas peaks inimese liikumine avatud tööturu poole käima: päevakeskuse töötegevus → kaitstud töö → toetatud töö → töökoha kohandus → töötugiisik → avatud tööturg.

Alates 1. jaanuarist 2016 pakub Töötukassa vähenenud (v.a. puuduva) töövõimega töötutele inimestele lühiajalist kaitstud töö teenust. Lühiajalise kaitstud töö teenuse eesmärk on aidata inimeste teenuse lõpuks iseseisvalt või koos tugiisikuga avatud tööturule tööle. See on suunatud inimestele, kes ei ole valmis kohe tavalisele töökohale siirduma, teenus kestab kuni 24 kuud ning jaguneb kolmeks etapiks:

1. Teenuse esimene etapp kestab kuni neli kuud. Esimese etapi raames toimub inimese töösuutlikkuse hindamine, tööoskuste õpetamine ja harjutamine, sobivate tööde leidmine ja nende proovimine.
2. Teenuse teises etapis asub inimene tööle kaitstud töö tingimustes. Ta saab teha talle jõukohast tööd talle sobivas töökeskkonnas ja tempos koos juhendajaga. Paralleelset toetatakse teda avatud tööturul töökoha otsimisel ja kandideerimisprotsessis.

3. Aasta jooksul peab inimene jõudma teenuseosutaja toega tööle avatud tööturule ehk kolmandasse etappi. Sinna jõudes kohustub teenuseosutaja talle pakkuma tuge tööülesannetega kohanemisel ja nende õppimisel, samuti nõustab teenuseosutaja töökaaslast ja tööandjat (Väljaots, 2015).

Pikaajalise kaitstud töö teenuse, mida koordineerib Sotsiaalkindlustusamet, eesmärk on pakkuda inimesele töö tegemise võimalust, tuge suundumisel tööturuteenustele ja toetust avatud tööturul töö saamiseks. Teenuse peamine rõhuasetus seisneb juhendamisel ja psühhosotsiaalse toe pakkumisel. Pikaajaline kaitstud töö teenus erineb Töötukassa poolt pakutavast teenusest selle poolest, et see on suunatud inimestele, kellel on 80-100% töövõimetus või puuduv töövõime. Teenus koosneb samuti kolmest etapist:

1. Esimene etapp kestab kuni kuus kuud, mille jooksul antakse hinnang inimese oskusele teha tööd ning tegeletakse tema tööoskuste kujundamisega. Paralleelselt tugevdatakse inimese sotsiaalset võrgustikku ning juhendatakse probleemide lahendamisel.
2. Teises etapis võidakse kliendi ja teenuseosutaja vahel sõlmida töö- või muu võlaõiguslik leping. Inimene saab teha tööd, teenida raha ning osaleda ühiskondlikus elus. Inimene harjutab tööandja juhiste täitmist, teda motiveeritakse ja toetatakse järjepidevalt. Teine etapp kestab kuni kliendi teenuselt lahkumiseni, teenusevajaduse äralangemiseni või puuduva töövõime ümberhindamiseni osaliseks töövõimeks.
3. Kolmandas etapis töötab inimene lepinguliselt avatud tööturul. Kolmanda etapi teenus rakendub 2017. aastal (Gussev, 2015).

Kaitstud töö teenust pakutakse laialdasele sihtrühmale – klientideks võivad olla nii vaimse tervisehäirega, intellektipuudega, meelepuudega kui ka liitpuudega inimesed. On riike, kus teenust pakutakse ka õpiraskustega, käitumishäirete ning sõltuvusprobleemidega klientidele (Astangu Kutserehabilitatsioonikeskus, 2012).

## *1.2. Töö käsitus*

Töö olulisus ja tähendus on pikka aega olnud tähelepanu keskmes erinevate valdkondade uurimistöodes (Harpaz & Fu, 2002; Super & Šverko, 1995). Töö tähenduse üle inimeste jaoks on arutletud mitmetes kontekstides, alates sotsiaalteadustest, lõpetades poliitika, kunsti ja religiooniga, kuid püüdlustele vaatamata on kontseptsioon jäänud ebaselgeks (Super, 1995). Töö käsitus on sotsiaalselt konstrueeritud, ehk see, mis ühe inimese jaoks on töö, on teise inimese jaoks lõbu; kontekstist sõltuv ning muutuv ajas ja ruumis (Parts, 2006). Töö mõiste sõltub indiviidi enda uskumustest seoses tööga (Super, 1995).



Morin (2004) toob välja, et töö käsitus on uuritud kolmest erinevast vaatenurgast:

1. Töö olulisus inimese jaoks ja selle väärtus indiviidi seisukohalt.
2. Suund – inimese orientatsioon töö suhtes, mida ta otsib oma töös ja kavatsused, mis juhivad tema tegusid.
3. Sidususe mõju inimese ja tema tehtava töö, ootuste ja igapäevaste tööga seotud tegevuste vahel.

Erinevate uurimistulemuste põhjal on välja toodud, et töötamisel on potentsiaal täita inimese kolm põhivajadust:

- a) ellujäämise ja võimu vajadus (näiteks toit, vesi, psühholoogiline heaolu, prestiiž),
- b) suhtlemisvajadus (kontakt teiste inimestega töökohal, laiem tutvusringkond),
- c) enese-määratlemise vajadus, näiteks enda väljendamine, sobivate ülesannete täitmine (Blustein, Kenna, Gill & Devoy, 2006).

Töö mängib inimese elus kesksel rollil (Boardman, Grove, Perkins & Shepherd, 2003), mõjutades enese-määratlemist ja heaolu (Blustein et al., 2006). Tööga hõivatud olemine on üks täiskasvanu roll, mis on võtmeteguriks saavutamaks edu ühiskonnas (Holwerda et al., 2014). Osalemine töömaailmas kinnitab inimesele, et ta on oluline ja konstruktiivne ühiskonna liige (Boardman et al., 2003; Duffy, Autin & Bott, 2014; Harpaz et al., 2002; Super, 1990, viidatud Cinamon & Gifsh, 2004j). Töö on üks peamine heaolu tagav faktor (Blustein et al., 2006) ja töötamine on inimese jaoks eluliselt oluline – see võimaldab tal rakendada nii vaimset kui ka füüsilist jõudu, oma oskusi ning erinevaid andeid, et midagi saavutada või luua ja väljendada iseennast (Morin, 2004; Webber & Virginie, 2004). Töö on peamine komponent saavutamaks materiaalsel ja sotsiaalsel heaolu (Boardman, 2003; Khalafbeigi et al., 2015).

Töötamist nähakse kõige tõhusama väljapääsuna vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vastu, kuid kõige haavatavamad ühiskonnagrupid, kelleks on puuetega inimesed, eakad, omaste hooldajad, erinevad etnilised grupid, on sageli just need, kellel on kõige raskem tööd leida (Kaasav tööturg..., 2010). Samas leitakse, et puudega inimesed peaksid olema julgustatud tööturule (taas)sisenema niipea kui võimalik, sest töötamine on puudega inimese jaoks terapeutiline. Töötamine toetab taastumist ja rehabilitatsiooni, viib parema terviseni, vähendab pikaajalise töövõimetuse tekke riski, edendab ühiskonnaelus täielikku osalemist, sõltumatust ja inimõigusi, vähendab vaesust ja parandab elukvaliteeti ja heaolu (Waddell & Burton, 2006).

Lisaks sellele, et töö tagab inimese majandusliku toimetuleku, mängib see olulist rolli ka teiste individuaalsete vajaduste täitmisel, näiteks nagu enesehinnang, rahuldus, identiteet,

sotsiaalne interaktsioon ja staatus (Harpaz & Fu, 2002; Saunders & Nedelec, 2013). Waddell ja Burton (2006) on toetudes kirjandusele teinud ülevaate töötamise mõjust, töötusest, tööle naasmisest, tervislikust seisundist ja heaolust. Ülevaatest selgus, et töötamine ja sellest tulenevad hüved on inimese tervislikku seisundit silmas pidades väga olulised: töötus ja sellega kaasnevad probleemid tingivad suuremat suremust, halvemat füüsilist ja psüühilist tervist ning nõuavad suuremat meditsiinilist sekkumist. Töötu inimese tööle suunamine toetab tema enesehinnangu tõusu, psüühilist funktsioneerimist, materiaalse toimetuleku paranemist ning vähendab psühholoogilist distressi. Sarnase tulemuseni jõudsid ka Dunn, Wewiorski & Rogers (2008), kelle läbi viidud uuringust selgus, et psühhiaatriliste probleemidega inimeste puhul on tööl isiklik tähendus ning töötamine soodustab taastumist – uuringus osalenud pidasid tööd lahutamatuks osaks enda elust ning leidsid, et töötamine aitab neil puudega paremini toime tulla.

Samas on Blustein (2006) välja toonud, et kuigi töö võib olla tähenduslik ja täita selliseid inimese sisemisi vajadusi nagu sotsiaalsed suhted, võim ja enesemääratlemine, töötab enamik inimesi selleks, et rahuldada ellujäämisvajadusi. Tihti tehakse seda töökohtadel, mis on ebahuvitavad ja isegi ohtlikud. Szymanski (1999) lisab, et puude olemasolu suurendab tööstressi tekkimise riski, sest puuetega inimesed töötavad sageli stressirohkes töökeskkonnas ning neil võib olla raskendatud erinevate teenuste kätte saamine, mis aitaks seda leevendada.

### *1.3. Põhjused töötamiseks*

Töötamist ja töökoha omamist on Lääne ühiskonnas väärtustatud pikka aega. Töökoht, millega inimene ennast sidunud on, mängib suurt rolli igapäevases sotsiaalses elus. Samuti reguleerib see päevamustri ja loob vajaliku rutiini üksikisiku ja tema pere jaoks (Erlandsson & Eklund, 2001).

Puuetega inimestele annab töö tööalase identiteedi, eneseteostuse, suhtlusringi ning väärtuslik ja vajalik olemise tunde. Puuetega inimestele on võimalus töötada oluline eneseväärikuse ning eneseleidmise allikas. Töötamise kaudu saavad puuetega inimesed osaleda avalikus elus võrdväärsete partneritena ning julgustada ka kaaslast oma võimeid ja oskusi proovile panema (Tõnisson, 2007). Uuringud on näidanud, et psüühikahäiretega inimesed otsivad nii tasustatud kui ka vabatahtlikku tööd samadel põhjustel, mis teised inimesed (Khalafbeigi et al., 2015). Andrews & Rose (2010) poolt intellektipuuetega inimeste hulgas läbi viidud uuringus jagunesid põhjused töötamiseks kolme suurde gruppi: rahaline tasu, sotsiaalsed aspektid ja tajutud kompetentsus. Kõik osalejad väljendasid veendumust, et raha on töötamise juures oluline tegur. Oli osalejaid, kelle jaoks on raha

vahend ellujäämiseks, teiste arvates on oluline idee ainuüksi oma raha teenimisest. Ka Eestis Kruuse & Otsa (2014) poolt läbi viidud uuringus toodi välja, et *oma raha* teenimise soov on üks peamisi motivaatoreid, mis ajendab tööle minema ning annab võimaluse ise ennast üleval pidada. Khalafbeigi ja teised (2015) on välja toonud, et psüühikahäirega inimeste jaoks on raha teenimine oluline erinevatel põhjustel: osalt on rahaliste vahendite omamine oluline, et soetada endale meelepäraseid asju, teisalt peeti raha oluliseks, et toetada enda perekondi.

Sotsiaalsete aspektide hulgas toodi välja näiteks uute sõprade leidmine (Andrews & Rose, 2010), võimalus suhelda kaastöötajate ja tööandjatega ning see tekitas kaasatuse tunde (Haukanõmm, 2013; Khalafbeigi et al., 2015; Kruuse & Otsa, 2014). Lisaks peeti oluliseks, et töötamine võimaldab teisi aidata ning see teeb nende perekonnad õnnelikuks (Andrews & Rose, 2010). Tulemused näitavad, et tegurid, mis ajendasid intellektipuudega inimesi tööturule siirduma ei ole aja jooksul palju muutunud: aastal 1996 viisid Neumayer & Bleasdale läbi uuringu intellektipuudega inimeste eelistustest. Tulemustest selgus, et peamised motivaatorid töötamiseks olid raha, võimalus teiste inimestega suhelda ja teadmine, et ilma tööta peab kodus igavlema ja *mitte midagi* tegema.

Tajutud kompetentsuse all peeti silmas seda, et uuringus osalejad olid teadlikud enda nõrkustest ning hindasid töökohti nendest lähtuvalt. Näiteks *paberitöö* oli enamiku uuringus osalejate hulgas ebapopulaarne, sest nad ei saaks sellega hakkama. Samuti pidasid kõik oluliseks toetust töö otsimisel, töö leidmisel ja töötamise ajal (Andrews & Rose, 2010). Intellektipuudega inimene on uhke kui ta käib tööl. Eriti suurt heameelt valmistab see, kui ta on enda tööülesannetega hästi hakkama saanud ning teda on selle eest kiidetud (Kruuse & Otsa, 2014).

Muud tegurid, mis uuringus välja toodi olid tööpäeva pikkus ja füüsiline pingutus – oli osalejaid, kes loobusid töötamisest, kui nad peaksid füüsiliselt pingutama ja töötama pikki päevi. Mõned osalejad kommenteerisid ka tööst tulenevat rõõmu ning leidsid, et nad loobusid töötamisest kui see ei pakuks neile rahulolu. Olulisena nähti ka igapäevast rutiini ja töökohustuste täitmist kui tegevust (Andrews & Rose, 2010). See paneb end paremini tundma kui lihtsalt hoolekandetasutuse kliendi rolli täitmine (Khalafbeigi et al., 2015). Hommikul tööle-õhtul koju rutiin tekitab meeldiva tunde, see annab võimaluse kodust välja pääseda, ennast olulisena tunda ning seda peetakse väga motiveerivaks (Kruuse & Otsa, 2014).

#### 1.4. Eneseteadlikkus seoses tööga

Inimese karjääriga seotud valikud sõltuvad mitmesugustest individuaalsetest, sotsiaalsetest ja keskkondlikest faktoritest, näiteks eneseteadlikkus (Szymanski, Henderson, Eright & Ettiger, 1996, viidatud Cinamon & Gifsh 2004j). Nota ja teised (2010) toovad välja, et inimese eneseteadlikkus on mõjutatud mitmete tegurite poolt: ühest küljest mõjutavad seda erinevad keskkonnategurid, hõlmates nii elu- kui ka töökogemust, teisest küljest on määravad ka individuaalsed faktorid nagu sugu, vanus, intellektuaalne tase, sotsiaalsed oskused ning kohanemisvõime. Samas on Bambara, Koger, Katzer & Davenport (1995) välja toonud, et inimese võimalus rahuldada enda isiklike eelistusi suurendab tema saavutusi ja elukvaliteeti (viidatud Cinamon & Gifsh, 2004j).

Erinevatel teenusepakkujatel, poliitikutel ja teistel spetsialistidel on oma isiklikud väärtused, uskumused ja vaated, kuidas intellektipuuetega inimestele suunatud teenused peaksid olema üles ehitatud (Neumayer & Bleasdale, 1996). Samas Nota ja Soresi (2004) rõhutavad, et intellektipuudega inimeste tööellu siirdumine ja kaasamine peaks olema otseselt seotud nende pikaajaliste karjääri eesmärkidega, mis ei põhineks vaid kohalikel töövõimalustel, vaid inimese isiklikel eelistustel ja huvidel. Nota ja teised (2010) toovad välja, et intellektipuudega inimestele suunatud karjääriplaneerimise programmid on optimaalselt toetavad juhul, kui need tuginevad inimeste otsestel eelistustel, vajadustel ja teadmistel, mis puudutavad töömaailma. Atkinson (1989) on leidnud, et kõige olulisemaks teadmiseks intellektipuudega inimestele programmide planeerimisel võib pidada nende inimeste ütlusi enda elustiili ja nende vastuseid töö käsitusest (viidatud Cinamon & Gifsh, 2004j). Lisaks sellele on leitud, et intellektipuudega inimestele töökoha leidmisel mängivad olulist rolli ka vanemad: vanemad saavad oma last ergutada saavutamaks oma eesmärgi. Samuti saavad vanemad õpetada last kasutama enda oskuseid ja võimeid selleks, et leida sobiv töökoht (Holwerda et al., 2014).

Inimese enda poolt tajutav pädevus on väga oluline tegur, sest inimeste usaldus oma võimete suhtes määrab ära, kuidas nad konkreetse töökoha suhtes ennast tunnevad (Andrews & Rose, 2010). Takistused, mida intellektipuudega inimesed kogevad, võivad neis tekitada ebaadekvaatseid hinnanguid iseendast ja end ümbritsevast reaalsusest. Need arvamused võivad negatiivselt mõjutada nende eneseusku valiku sooritamisel. Eneses kahtlemine ja tajutud sotsiaalsed ootused puuetega inimestele võivad kasvatada ebakindlust, mis omakorda nende otsustusvõimetust suurendab (Nota et al., 2010). Intellektipuudega inimeste hulgas läbi viidud uuringu tulemustena toodi välja, et osalejate uskumused iseenda kohta, missugused tööd neile sobivad ja millised mitte, takistasid neil kindlaid töökohti otsimast (Andrews &

Rose, 2010). Sarnase tulemuseni jõudsid ka Cinamon & Gifsh (2004), kelle läbi viidud uuringus tõi osa uuritavaid välja, et nad ei saaks puudest tingituna enda soovitud töökohal töötada. Peamisteks vastusteks, miks nad mingil ametikohal töötada tahavad, vastasid nad, et see kas pakub neile lõbu või huvi, või on neil olemas kindlad oskused.

### 1.5. Teadmised töömaailmast

Enese tööalane juhtimine tähendab omandada teadmised ja strateegiad, et töötaja oleks võimeline reageerima erinevatele takistustele, mis tööelus ette võivad tulla. Need strateegiad peaksid sisaldama informatsiooni karjääriga seotud probleemide lahendamise, otsuste tegemisest, tagasiside saamisest, eesmärkide saavutamisest läbi omandatud oskuste, mentorlussuhte loomisest, iseendast ja keskkonnast järeltõlge tehes (Kulkarni & Gopumakar, 2014).

Intellektipuudega inimesed võivad osaleda sotsiaalsetes võrgustikes ja erinevate institutsioonide töös, mis kujundavad osa inimese eluloost (kool, kutseõpe, tööhõive), kuid neile sobivate võimaluste puudumisel on oht, et nad satuvad tõrjutute hulka. Sobivate võimaluste puudumisel ei pruugi nad saavutada majanduslikke, sotsiaalseid ja kultuurilisi ressursse ning oskusi. Need on hädavajalikud, et korraldada oma elu vastavalt *normaalsuse* standardile (Fasching, 2014).

Neumayeri ja Bleasdale (1996) poolt läbi viidud uuringust, mis hõlmas täiskasvanud intellektipuudega inimesi, selgus, et enamik neist sooviks vahetada enda töökohta. Uuringus osalejatel olid oma kindlad karjäärialased huvid ja nad leidsid, et nendega tuleks töökoha valikul rohkem arvestada. Ka Brown ja Brown (2009) on välja toonud, et intellektipuudega inimestel peaks olema võimalus ise otsuseid langetada, kuid samas rõhutatakse ka seda, et see, mille üle nad otsustavad, peaks olema tuttav ja arusaadav. See võib olla keeruline, sest erinevad autorid on välja toonud, et intellektipuudega inimestel on võrreldes normintellektiga inimestega erinevates töörollides vähem kogemusi ja neil on vähem võimalusi osaleda toetavates karjääri avastamise tegevustes (Nota, Ginerva & Carrieri, 2010; Szymanski, 1999). Seetõttu jäävad nende oskused ja anded tihti alakasutatuteks (Kulkarni & Gopumakar, 2014).

Blustein ja teised (2006) on välja toonud, et Ameerika Ühendriikides tehakse jõupingutusi praeguste ja tulevaste intellektipuudega töötajate õpetamisel ja arendamisel. Läbiviidud tegevuste seas nähakse palju kitsaskohti: olemasolevad programmid on tihti välja töötatud tähelepanu pööramata konkreetsete sihtgruppide vajadustele, arvestamata nende kogemust töötamisega.

Eesti puuetega inimeste tööhõivesüsteemi korraldamise raportis on välja toodud, et puuetega inimestel on küll töötamise soov ja tahe, kuid reaalsed oskused on väga madalad. Lisaks oskustele leiti puudujääke distsipliinis, püsivuses ja asjaajamises. Nende puudujääkide täitmiseks nähti vajadust kaitstud töö teenuse mõiste sõnastamiseks ja kohtade loomiseks (Tõnisson, 2007).

Varasemalt on nii Eestis kui ka välismaal (Achterberg et al., 2009; Andrew & Rose, 2010; Fasching, 2014; Cinamon ja Gifsh, 2004; Khalafbeigi et al., 2015; Kruuse ja Otsa, 2014; Nota, Ginerva & Carrieri, 2010) uuritud intellektipuudega inimeste osalemist tööturul. Seevastu kaitstud töö teenus jõustus Eestis alles 2016 aastal ning puuduvad uuringud kaitstud tööga hõivatud inimeste sellekohase teemavaldkonna kohta. Käesoleva magistr töö eesmärk on välja selgitada kaitstud tööga hõivatud ja mittehõivatud intellektipuudega inimeste arvamused töö käsituse kohta.

Magistr töö eesmärkidest lähtuvalt püstitati kaks uurimisküsimust:

1. Missugused on kaitstud tööga hõivatud intellektipuudega inimeste arvamused töö käsitusest seoses nelja aspektiga - töö tähendus, töötamise põhjused, eneseteadlikkus seoses töötamisega, teadmised töömaailmast?
2. Missugused on kaitstud tööga mittehõivatud intellektipuudega inimeste arvamused töö käsitusest seoses nelja aspektiga - töö tähendus, töötamise põhjused, eneseteadlikkus seoses töötamisega, teadmised töömaailmast?

## 2. Uurimuse metoodika

Käesolev magistritöö on kvalitatiivne uurimus, mille lähtekohaks on tegeliku elu kirjeldamine (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2005). Selle juurde kuulub tõlgenduslik lähenemine maailmale. Kvalitatiivsetes uuringutes uuritakse nähtusi nende loomulikus keskkonnas ning pannakse rõhku ilmingute mõtestamisele või tõlgendamisele tähenduste kaudu, mida inimesed neile annavad (Denzin & Lincoln, 2000, viidatud Laherand, 2008j).

### 2.1. Valim

Käesolevas uuringus komplekteeriti kaks valimit ja nende moodustamiseks kasutati eesmärgipärase valimi moodustamise põhimõtet. Eesmärgipärase valimi moodustamise põhimõttel kaasatakse uuritavad uuringusse mingi kindla kriteeriumi alusel (Hardon, Hodgkin & Fresle, 2004). Käesoleva uurimistöö I valimi moodustamise kriteeriumiks oli:

- Intellektipuudega täiskasvanu, kes on hõivatud tööga kaitstud töö keskkuses.

Käesoleva uurimistöö II valimi moodustamise kriteeriumiks oli:

- Intellektipuudega täiskasvanu, kes ei ole hõivatud tööga kaitstud töö keskkuses.

Valimi moodustamiseks kasutas autor isiklikke kontakte. Magistritöö valimi moodustasid Põlva- ja Tartumaa kahes erihoolekande asutustes elavad ja/või töötavad intellektipuudega inimesed, kes vastasid valimi kriteeriumitele ning andsid nõusoleku uuringus osalemiseks.

Nii asutustele, kes andsid loa enda kliente intervjueerida, kui ka kõikidele intervjueeritavatele selgitati, et tegemist on konfidentsiaalse informatsiooniga ning asutuste ega isikute kontaktandmeid ei kasutata. Transkribeerimise käigus asendati nimed pseudonüümidega uuritavate konfidentsiaalsuse tagamiseks. Eetikanõuete järgimisega seonduv on põhjalikumalt kajastatud alapeatükis 2.5.

Esimese valimi moodustasid 20 intellektipuudega inimest, kes olid hõivatud kaitstud tööga. Valimi kõige noorem intervjueeritav oli 23 aastane ning kõige vanem 38 aastane. Intervjueeritavate keskmine vanus oli 29 aastat. Esimesest valimist 50% moodustasid mehed ja 50% naised. Küsimusele, kui kaua inimene on olnud hõivatud tööga kaitstud töö keskkuses, ei osanud vastata seitse uuritavat. Küsimusele vastanud olid kaitstud tööga hõivatud keskmiselt 3,1 aastat. Kõige pikemalt oli inimene kaitstud töö keskkuses töötanud viis aastat ning kõige vähem üks aasta.

Teise valimi moodustasid 20 intellektipuudega inimest, kes ei olnud hõivatud kaitstud tööga. Uuritavad, kellest 70% olid mehed ja 30% naised, jäid vanusevahemikku 21- 53 aastat. Keskmise vanus oli 28,7 aastat.

## *2.2. Andmekogumine*

Andmete kogumiseks on kasutatud poolstruktureeritud intervjuud. Intervjuu eeliseks teiste andmekogumismeetodite ees on paindlikkus ning võimalus andmekogumist vastavalt olukorrale ja vastajale reguleerida (Hirsjärvi & Hurme, 2006; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2005), mis oli arvestades käesoleva magistr töö valimi eripära väga oluline. Poolstruktureeritud intervjuus on võimalik täpsustavate küsimustega kõrvaldada ebaselge ja süveneda huvi pakkuvatesse teemadesse küsides lisaküsimusi (Kidron, 2008). Sellise andmekogumismeetodi kasuks otsustati mitmetel põhjustel. Ühest küljest seetõttu, et arvestades uurimuse eesmärki oli vahetu kontakti saavutamine väga oluline selleks, et saada võimalikult täpsed vastused uurimisküsimustele. Teisalt peeti antud sihtgrupi puhul oluliseks, et küsimuste järjekorda saaks vajadusel muuta või küsimusi täpsustada. Pack, Wallander ja Brown (1998) on välja toonud, et poolstruktureeritud intervjuu on intellektipuudega inimestelt andmete kogumiseks sobiv meetod, kuna neil võib puududa piisav lugemis- ja kirjutamisoskus, et ankeetküsitlustele vastata. Ka Finlay & Lyons (2001) on märkinud, et intellektipuudega inimeste psühhoteraapias, võimete hindamises, IQ testides, kohtuekspertiisides ja teadusuuringutes on struktureeritud või poolstruktureeritud intervjuud väga levinud meetod.

Varasemates uuringutes on välja toodud, et intellektipuudega inimeste siirdumine tööle ja töösse kaasamise protsess peaks põhinema töömaailma avastamisel ja teadlikkuse tõstmisel erinevatest elukutsetest, mille kohta intellektipuudega inimestel on üldiselt vähe teadmisi (Nota, Ginevra & Carrieri, 2010). Sellest lähtuvalt on magistr töö läbiviimiseks valitud uurimisinstrument, mis kirjeldab intellektipuudega inimeste arvamusi töö käsitusest neljast erinevast aspektist: töö tähendus, töötamise põhjused, eneseteadlikkus seoses töötamisega ja teadmised töömaailmast (Cinamon & Gifsh, 2004). Käesolevas magistr töös kasutatud poolstruktureeritud intervjuu kava on välja töötatud Cinamoni & Gifshi (2004) poolt. Selleks, et instrument vastaks Eesti oludele ning oleks keeleliselt korrektne, tõlkis inglise keele filoloog küsimused eesti keelde, seejärel paluti tõlkida need tagasi inglise keelde inimesel, kes polnud algküsimusi näinud. Saadud tulemusi võrreldi omavahel ja kohandati Eesti oludele.



Küsimuste sõnastamisel on peetud silmas ka sihtgruppi, kellele neid esitati ning samuti lisati intervjuu kavale küsimusi uuritavate üldandmete kohta, et oleks teada nende vanus ning esimese valimi puhul ka kaitstud töö keskkuses töötatud aeg. Kuna käesolevas magistritöös on kaks valimit, siis on küsimuste sõnastus mõnel juhul sisuliselt erinev, kuna ühe valimi liikmetel puudus töökogemus. Näiteks kaitstud töö keskkuses tööga hõivatud olevatelt inimestel küsiti: *miks Sina töötad?* Samas kaitstud tööga mitte hõivatud inimeselt küsiti: *kas Sa tahaksid töötada? Miks?* Oli ka küsimusi, mis olid mõlema valimi puhul samad, näiteks *miks inimesed töötavad?* Intervjuude kavadele on esitatud lisades number üks ja kaks.

Uurimuse valiiduse suurendamiseks viidi läbi pilootintervjuud, mille eesmärgiks oli välja selgitada, kas küsimused vastavad uuringu eesmärkidele, kas küsimuste sisu on intervjuueeritavatele arusaadav ning vajadusel täpsustada intervjuu kava. Novembris 2015 viidi läbi neli pilootintervjuud, mille tulemusena tehti intervjuuküsimustes mõned muudatused – näiteks selgus, et termin *amet* on intervjuueeritavate jaoks arusaadavam kui *elukutse*. Originaalküsimustik koosnes seitsmest küsimusest, kuid peale pilootuuringu läbi viimist otsustati viimane küsimus esitada (*kuidas peaks inimene tööd tegema ja kuidas peaks inimene tööl käituma?*) kahe eraldiseisva küsimusena (*kuidas peaks inimene tööd tegema?* *Kuidas peaks inimene tööl käituma?*). Ka kirjanduses, mis käsitleb intellektipuudega inimeste intervjueerimist, on välja toodud, et pikad ja keerulised küsimused võiks jaotada kaheks eraldi küsimuseks (Finlay & Lyons, 2001). Lisaks sellele lisati kaks lisaküsimust ning muutis küsimuste järjekorda. Pilootintervjuude kestvus oli 5-15 minutit, kuid peale küsimuste sõnastuste muutmist otsustati saadud tulemusi käesolevas magistritöös mitte kasutada.

Pilootintervjuudele järgnevalt viidi novembris 2015 kuni märtsis 2016 läbi poolstruktureeritud intervjuud 20 intellektipuudega inimesega, kes olid hõivatud tööga kaitstud töö keskkuses ning 20 intellektipuudega inimesega, kes ei olnud hõivatud tööga kaitstud töö keskkuses. Intervjuueerija kohtus uuritavatega isiklikult neile sobivas kohas, et intervjuud läbi viia uuringus osalejatele tuttavas keskkonnas. Intervjuude läbi viimisel võib Grillhami (2000, viidatud Laherand, 2008j) järgi eristada nelja faasi, millele ka antud uuringu raames tugineti.

1. Sissejuhatavas faasis selgitati intervjuueeritavale, miks teda küsitletakse, mis on eesmärk ning küsiti nõusolekut diktofoni kasutamiseks.
2. Intervjuu alustamine ehk intervjuueeritavale märku andmine, et alustatakse intervjuu küsimuste küsimisega.
3. Intervjuu põhiosa. Selleks nimetatakse faasi, kus esitatakse tegelikke küsimusi.

4. Intervjuu lõpetamine, mis koosnes kahest olulisest tegevusest: kokkuvõtte tegemine räägitust ning osaleja panuse tähtsustamine.

Lisaks sellele toetus intervjuueerija uuringut läbi viies ka soovitudele, mis on antud intellektipuudega inimeste intervjuueerimiseks: küsimustele vastamiseks tuleb anda küllaldaselt aega, küsimuste esitamisel tuleb ümbersõnastamisega kontrollida, kas uuritav sai küsimuse sisust aru ning intervjuueerija ei tohiks anda näiteid, kuna sel juhul kipuvad uuritavad neid kasutama vastustena (Finlay & Lyons, 2001).

Intervjuud salvestati intervjuueeritavate loal diktofoniga. Kaks uuringus osalejat keeldusid diktofoni kasutamisest ning nende vastused kirjutati intervjuu ajal arvutisse. Kõige lühem intervjuu kestis kaheksa minutit ja kõige pikem 40 minutit. Keskmiselt kulus intervjuu läbi viimiseks 18 minutit.

### *2.3. Andmeanalüüs*

Andmete analüüsimiseks kasutati kvalitatiivse induktiivse sisuanalüüsi meetodit, see on lähenemisviis tekstidele, mis sisaldavad analüütilisi reegleid ning protsess toimub etappidena (Mayring, 2000). Sellist sisuanalüüsi meetodit kasutatakse uurimustes, mis keskenduvad keele kui kommunikatsioonivahendi tunnusjoontele ning teksti sisule või kontekstilisele tähendusele (Laherand, 2008). Meetod on antud uuringus kasutamiseks sobilik, kuna kvalitatiivne sisuanalüüs annab võimaluse keskenduda teksti sisule ja kontekstilisele tähendusele (Laherand, 2008), mis on antud uuringu eesmärk. Andmeid analüüsiti valimite kaupa – esmalt töötati esimese valimi andmetega ning seejärel teise valimi omadega.

Andmeid analüüsiti järgnevate etappidena:

1. Intervjuude transkribeerimine.

Intervjuude transkribeerimine. Esimese etapina alustati helifailide täiemahulist transkribeerimist. Selleks kasutati audioprogrammi VLC Media Player, mis võimaldab transkribeerijal kuulata intervjuusid soovitud kiirusel ning vajadusel tagasi kerida, et olulisi kohti üle kuulata. Tuginedes Laherannale (2008) jälgiti transkribeerimisnõudeid, milleks on rääkija kõne võimalikult täpne edasi andmine. Seda ka sel juhul, kui see eeldas keelereeglite eiramist. Lisaks märgistati intervjuueeritava poolt rõhutatud sõnu ning peeti kinni reeglist, mille kohaselt iga sõna, mis on lisatud selgitusena transkribeerija poolt, peab olema sulgudes (Yow, 1994, viidatud Laherand, 2008j). Poole tunnise intervjuu transkribeerimiseks kulus umbes kolm ja pool tundi. Peale intervjuu transkribeerimise lõpetamist võrreldi saadud transkriptsioone helisalvestisega ning kuulati veelkord üle. McLellan, MacQueen & Neidig

(2003) toovad välja, et iga audiosalvestist peaks üle kuulama vähemalt kolm korda, et vältida vigade tegemist transkriptsioonis. Käesoleva töö reliaabluse suurendamiseks loeti transkribeeritud teksti mitmekordselt (Cresswell & Miller, 2000). Teksti korduv lugemine lihtsustab ka kodeerimis- ja kategoriseerimisprotsessi, kuna nii saab töö autor tekstiga tuttavamaks. Lisaks sellele eemaldati teksti korduval lugemisel kõik isiku- ja kohanimed.

Transkribeeritud teksti tuli kokku 123 lehekülge (*Times New Roman* kirjastiiliga, kirjamärgi suurusega 12 p ja 1,5 reavahega). Keskmiselt oli transkribeeritud teksti neli lehekülge intervjuu kohta. Maksimaalne teksti pikkus intervjuu kohta oli kümme ja minimaalselt kaks lehekülge.

## 2. Kodeerimine

Käesolevas töös kasutati induktiivset andmete analüüsi, milles Elo & Kyngäse (2008) järgi tuletatakse kategooriad andmetest. See eeldas järgmise sammuna kodeerimist, mille raames loeti transkribeeritud teksti mitmekordselt, et saada tervikust paremat ülevaadet. Seejärel valiti eraldivõetuna kõikidest vastustest tähenduslikke üksusi, mis on arvamuste või vaadete kompleks, mis ühtib uuritava teema sisuga (Graneheim & Lundman, 2004). Antud uuringus leiti mitmel korral ühest lausest enam kui üks tähenduslik üksus, seega fikseeriti need eraldi (Elo & Kyngäs, 2008). Protsessi tulemusena saadi tekstile liidetud tähenduslikud üksused, millest hakati tuletama koode, mis edastaksid teema olemust lühemalt. Koodid grupeeriti nende omavahelise seotuse põhjal. Töö usaldusväärsuse suurendamiseks kasutati kaaskodeerija abi, mille raames töö autor ja kaaskodeerija kodeerisid sama intervjuu omavahel aru pidamata. Peale seda võrreldi saadud tulemusi kuni arutelu käigus üksmeelele jõuti. Samuti suurendati andmeanalüüsi reliaablust sellega, et loeti intervjuude transkriptsioone erinevatel ajahetkedel, et saavutada kodeerijasisene kooskõla – mõnel korral lisati koode juurde või muudeti koodide sõnastust. Kokku eristus esialgselt esimese valimi puhul 96 ja teise valimi puhul 79 koodi, millest korduva kodeerimise tulemusel jäi esimese valimi puhul alles 89 ja teise valimi puhul 67 koodi.

## 3. Kategooriate moodustamine

Järgmiseks etapiks oli kategooriate moodustamine, mida tehti manuaalselt. Koodide korduval lugemisel eristusid koodid, mis on oma tähenduselt sarnased, need koodid paigutati alakategooriatesse, mis said omale sisu järgi nimetuse. Alakategooriad paigutati oma sisu põhjal kokku ning nendest moodustasid suuremad peakategooriad. Siinkohal näide, kuidas moodustati koodidest kategooriad: kood „et näiteks oleks elukoht või midagi sellist” ja kood

„üüri vaja maksta ja elekter ja vee eest” koondati alakategooria „baasvajaduste rahuldamine” alla, mis omakorda liigitati „materიაalne kasu” peakategooria alla. Näited kodeerimisest ja kategoriseerimisest on esitatud lisades kolm ja neli.

#### 2.4. Uurimuse eetiline aspekt

Käesoleva magistr töö teema on väga tundlik ning eetiline aspekt väga oluline. Seetõttu peeti oluliseks rakendada eetika aluspõhimõtteid teaduslikus uurimistöös. Teadustöö kirjutaja puutub igas uurimistöo etapis kokku eetiliste probleemidega ning on väga tähtis, et uuringu läbi viimise käigus ei tekitataks uuritavatele kahju. Tuleb silmas pidada, et uuritav oleks vabatahtlikult nõus uuringus osalema ning teda informeeritaks sellest, mis uuringu jooksul toimub (Eetikaveeb, 2013). Käesolevas uuringus järgiti eetikanõudeid ning selle kohaselt tutvustati uurimistöo eesmärgi asutustele, milles elavad ja/või töötavad inimesed moodustasid valimid. Samuti tutvustati neile uuringu tulemuste kajastamist – see tähendab, et uurimistöös ei ole välja toodud ühegi asutuse ega inimese nime. Kõikidele uuringus osalevatele inimestele tutvustati veel kord intervjuud alustades uuringu eesmärgi ning küsiti nõusolekut uuringus osalemiseks ja intervjuu salvestamiseks. Konfidentsiaalsuse tagamiseks eemaldati intervjuusid transkribeerides kõik asutuste ja inimeste nimed ning muud äratundmist võimaldavad vihjed.

### 3. Tulemused ja arutelu

Oodatavateks magistr töö tulemusteks oli lähtuvalt uurimisküsimustest välja selgitada, mida arvavad töö käsitusest intellektipuudega inimesed, kes on hõivatud tööga kaitstud töö keskkuses ja kes seda ei ole, lähtuvalt neljast aspektist - töö tähendus, töötamise põhjused, eneseteadlikkus seoses töötamisega ja teadmised töömaailmast.

Kvalitatiivse sisuanalüüsi puhul esitatakse teooriad või muud uurimistulemused uurimistöo arutelu osas, kus võib saadud tulemusi võrrelda mõne olemasoleva teooriaga (Laherand, 2008). Tulemused esitatakse nelja alapeatükina lähtuvalt välja toodud aspektidest: töö tähendus, töötamise põhjused, eneseteadlikkus seoses töötamisega ja teadmised töömaailmast. Kahe valimi tulemused esitatakse koos, vastava kategooria all ning tulemuste illustreerimiseks on kasutatud vastanute otseseid tsitaate, mille taga sulgudes olev number tähistab vastanu identifitseerimisnumbrit: vastanud number 1-20 moodustavad kaitstud tööga hõivatud valimi ning vastanud number 21-40 moodustavad kaitstud tööga mitte hõivatud vastanute valimi.

### 3.1. Töö tähendus

Nii kaitstud töö keskuses tööga hõivatud intellektipuudega inimesed (valim 1) kui ka kaitstud tööga mitte hõivatud intellektipuudega inimesed (valim 2) andsid töö tähendusele sarnaseid vastuseid, kuigi esines ka erinevusi. Töö tähendus intellektipuudega inimeste jaoks jagunes kaheks: materiaalne kasu ja mittemateriaalne kasu. Alljärgnev joonis number 1 illustreerib materiaalsel kasu lähtuvalt kahe valimi alakategooriast:



Joonis 1. Töö materiaalse tähenduse alakategooriad kaitstud tööga hõivatud ja mittehõivatud valimite näitel.

On leitud, et töötamine on üks kõige tõhusam väljapääs vaesuse vastu (Kaasav tööturg., 2010) ning ka uuringus osalenud valimite esindajad tõid välja töö materiaalse tähenduse tähtsuse. See jagunes kaheks alakategooriaks: raha ja raha teenimine ning baasvajaduste rahuldamine. Raha ja raha teenimise all pidasid intervjuueeritavad silmas, et töötamine tagab neile sissetuleku ning seeläbi on kogu aeg raha olemas.

*Töö tähendab seda, et ma käin korralikult tööl ja hakkan raha saama. (23)*

Lisaks raha teenimisele tekkis ka baasvajaduste rahuldamise alakategooria, mille all tõid uuritavad välja, et nad kas käivad või sooviksid tööl käia sellepärast, et nad saaksid osta endale süüa, maksta arveid ning muretseda endale muid vajaminevaid asju.

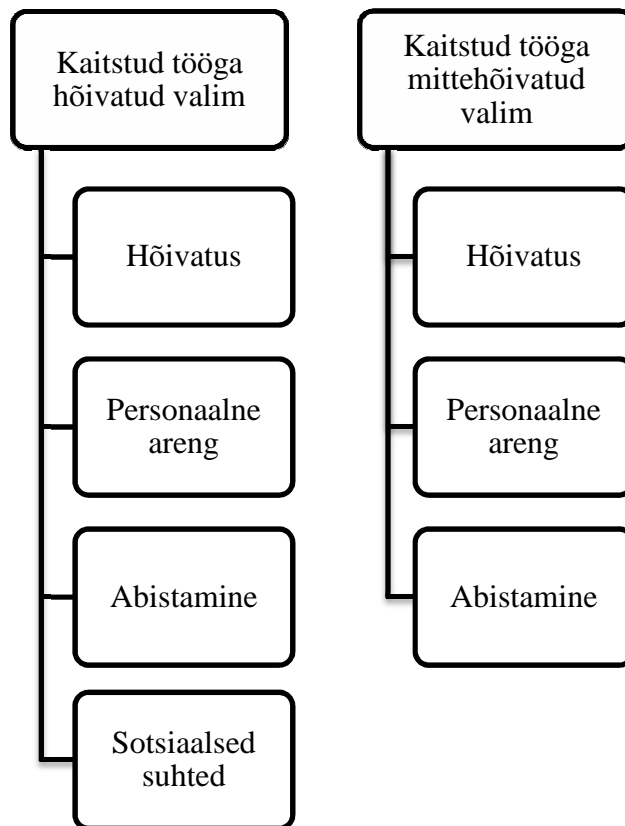
*Ei saa osta endale vajalikke asju. (37)*

Kaitstud tööga hõivatud valimi esindajate vastustest tekkis töö materiaalse tähenduse all ka üksus *hea elu*. Uuritavad pidasid selle all silmas, et inimene saab endale lubada neid asju, mida ta ise tahab, sest raha on vahend, mille eest saab kõike osta.

*Tahan head elu ka selle eest, raha eest saab kõike noh. (14)*

Sarnaste tulemusteni on jõudnud ka varem intellektipuudega inimeste hulgas läbi viidud uuringud, millest on selgunud, et oma raha teenimise võimalus on väga oluline tegur tööturule sisenemisel (Cinamon & Gifsh, 2004; Khalafbeigi et al., 2015; Kruuse & Otsa, 2014). Samuti erineb sõltuvalt inimesest eesmärk, miks raha soovitakse teenida. Mõne uuringus osaleja jaoks oli raha teenimine lihtsalt võimalus, et osta endale meelepäraseid asju, näiteks patsikumme ja raamatuid, samas kui teine inimene soovis töötada sellepärast, et puudepension on väike ning sellest arвете maksmiseks ei piisa. Sarnaseid töötamise põhjuseid on välja toonud ka Kruuse & Otsa (2014). Antud tulemused võib siduda käesoleva töö teoreetilise osaga, mille kohaselt töö tagab inimese majandusliku toimetuleku (Harpaz & Fu, 2002). Lähtuvalt inimesest on materiaalsed vajadused väga erinevad – on inimesi, kelle jaoks on töötamine eluliselt oluline, võimaldades neil maksta arveid ning osta süüa, kuid samas on ka neid, kes soovivad töötada selleks, et soetada endale meelepäraseid asju.

Lisaks materiaalsele tähendusele tekkisid ka töö mittemateriaalse tähenduse all kahel valimil suures osas sarnased alakategooriad, mis on nähtavad joonisel number 2.



*Joonis 2. Töö mittemateriaalse tähenduse alakategooriad kaitstud tööga hõivatud ja mittehõivatud valimite jaoks.*

Mõlema valimi esindajatel tekkis alakategooria tööga hõivatus, mille alla koondusid alakategooriad tegevus ja vaheldus. Käesoleva uuringu tulemused kinnitasid, et intellektipuudega inimeste jaoks on väga oluline, et neil oleks tööalast tegevust. Leiti, et tegevuse puudumisel jäävad nad laisaks, kaotavad oma oskused ja ilma tegevuseta on väga igav. Nad tõid välja, et töötamine on sihipärane tegevus, mis võimaldab neil tunda ennast oskusliku ja väärtusliku inimesena.

*Töö on sihipärane tegevus. (15)*

Ka mõlema valimi puhul alakategooria *hõivatuse* moodustanud tegevus ja vaheldus olid väga olulised. Uuringus osalejad leidsid, et nad vajavad vaheldust argipäevarutiinile, televiisori vaatamisele ja ainult oma kodus olemisele.

*Ei ole kogu aeg ühe koha peal. (5)*

Ka Kruuse ja Otsa (2014) poolt läbi viidud uuringus tõid intellektipuudega noored välja, et nad kas käivad või sooviksid tööl käia sellepärast, et oleks tegevust. Uuringus osalenud kirjeldasid, et ilma tööta on neil igav ning puudub võimalus kodust välja saada. Khalafbeigi ja teised (2015) on välja toonud, et need psüühikahäirega noored, kes ei tööta, igavlevad palju ning neil on raske oma päevi mööda saata ja nad on õnnelikud.

Kaitstud tööga mitte hõivatud inimesed tõid veel lisaks välja hõivatuse all rutiini tähtsuse. Leiti, et hommikul tööle ja õhtul koju rutiin on väga oluline, mis annab päevale sisu ja mõtte.

#### *Töö tähendab rutiini. (30)*

Hommikul tööle-õhtul koju rutiini tähtsusele on tähelepanu pööranud ka mitmed varasemad uuringud. On leitud, et selline rutiin tekitab meeldiva tunde (Kruuse & Otsa, 2014) ja see paneb inimest end paremini tundma võrreldes lihtsalt hoolekandeesutuse kliendi rolliga (Khalafbeigi et al., 2015).

Mõlemal valimi puhul tekkis ka alakategooria personaalne areng, mille all olid mõlema valimi puhul esindatud saavutus ja kohustus. Uuringus osalejad tõid välja, et töö tähendab eduelamust ja saavutust, mida muul moel kogeda ei ole võimalik. Saavutus annab kinnitust, et nad on täisväärtuslikud ühiskonna liikmed ning nende panus on oluline.

#### *Töö tähendab edu. (40)*

Samuti leidsid mõlema valimi esindajad, et töö on oluline kohustus, millest tuleb kinni pidada. Töökoha omamist nähakse väga väärtusliku ja olulisena ning töökohustuste täitmisse suhtusid vastanud tõsiselt.

#### *Kui sul on kindel töö siis sa pead seda tööd ka kindlasti tegema. (3)*

Ka varasemates uuringutes on välja toodud, et ülesannete ja kohustuste omamine tekitab inimeses vajalik olemise tunde, see annab neile kindla rolli töökohal, mida nad saavad täita (Leafstadius, Eklund & Erlandsson, 2008).

Kaitstud tööga mitte hõivatud inimesed tõid välja, et töö tähendab lisaks saavutusele ja kohustusele ka emotsionaalset rahulolu, mille all peeti silmas seda, et töö on midagi, mis on meeldiv ning mis annab jõudu. Samal ajal tõid kaitstud tööga hõivatud valimi esindajad välja, et töö tähendab kogemust ja enesearengut. Mitmed osalejad nimetasid, et töö juures on kõige olulisem saadav kogemus ja võimalus uute asjade õppimiseks. Kuna nemad on tööga hõivatud, siis oskavad nad hinnata ja väärtustada seda kogemust ja arengut, mida nad läbi töö saavad.

#### *Tähtis see, et ma saan kogemust juurde. (8)*



Mõlema valimi all peeti oluliseks ka seda, et töötamine annab võimaluse teisi inimesi või loomi aidata. Võimalus kellelegi oma tööde ja tegemistega kasulik olla, tagab aga ka inimesele endale vajalik olemise tunde, et ta on tähtis ja oluline ühiskonna liige.

*Aitamine, et sa aitad inimest. (2)*

On leitud, et produktiivsetes rollides osalemine, mis hõlmab ka töötamist, annab inimesele võimaluse omandada oskusi, rahuldada iseenda isiklikke eesmärke ja teha sotsiaalseid panuseid (Achterberg et al., 2009; Webber & Virginie, 2004). Seega võib väita, et saadud uuringu tulemused kinnitavad varasemate uuringute tulemusi.

Lisaks inimese arengule on välja toodud, et töötamine kannab endas ka sotsiaalset eesmärki, sest töötamine võimaldab kuuluda kollektiivi ja tunda ennast vajalikuna (Haukanõmm, 2013). Käesoleva uurimuse raames tõid töö tähenduse all suhtlemise olulisust välja vaid kaitstud tööga hõivatud valimi liikmed: töö tähendab suhtlemist ja seltskonnas olemist, mida taaskord peetakse väga oluliseks.

*On seda rääkimist ja suhtlemist. (8)*

Esimese aspekti kokkuvõtteks võib öelda, et töö tähendus kaitstud tööga hõivatud ja kaitstud tööga mittehõivatud intellektipuudega inimeste jaoks on üsna sarnane, kuid esineb ka teatavaid erinevusi. Tööl on mõlema valimi jaoks materiaalne tähendus – töö on allikas ära elamiseks ning meelepärase asjade soetamiseks. Antud uuringu raames ei selgunud, kas näiteks kaitstud tööga hõivatud inimesed peavad töötamist oluliseks selleks, et maksta arveid või vastupidi, pigem võib järeldada, et raha olulisus on erinev sõltuvalt inimesest ning tema taustsüsteemist. Taustsüsteemile antud uuringu raames tähelepanu ei pööratud – kas ja kui palju saavad nad toetust vanematelt, kui suur on nende pension või saadavate teenuste maksumus.

Mittemateriaalse tähenduse all toodi peamiste teguritena mõlema valimi poolt välja soov olla hõivatud – olla produktiivne, täita oma päevi mõtestatud tegevusega. Tegevusega, mis oleks ühest küljest vaheldusrikas ja teisest küljest aitaks säilitada ning arendada omandatud oskusi. Nii kaitstud tööga hõivatud kui ka mitte hõivatud intellektipuudega inimesed pidasid töötamise juures oluliseks seda, et see annab võimaluse areneda – töötamine annab töötajale eduelamuse. Eduelamuse saamine on nii intellektipuudega kui ka tavainimeste jaoks oluline, kinnitades neile, et nad on väärtuslikud ja nende panus on oluline. Samuti pidasid mõlema valimi esindajad väga oluliseks töötamist kui võimalust teisi inimesi või loomi aidata.

Kahe valimi tulemuste erinevusena võib välja tuua, et kaitstud tööga mittehõivatud intellektipuudega inimesed tõid välja, et töö tähendab emotsionaalset rahulolu – kuna neile

pole hetkel töötamise võimalus olnud kättesaadav, võib järeldada, et nad tunnevad sellest puudust ning leiavad, et töötamise võimalus tõstaks toimetulekut ja heaolu. Lisaks sellele töid kaitstud tööga mittehõivatud valimi esindajad välja ka rutiini tähtsuse – seda võib seostada sellega, et oma päevi sisustades puuduvad neil kohustused ja kindel päevamuster, mille töötamine neile annaks. Seevastu kaitstud tööga hõivatud osalejad töid välja sotsiaalsete suhete olulisuse, mida kaitstud tööga mitte hõivatud valimi esindajad ei teinud. Kuna esimene valim on hõivatud tööga ning kohtuvad igapäevaselt teiste inimestega, siis oskavad nad seda hinnata ja sellele tähelepanu pöörata.

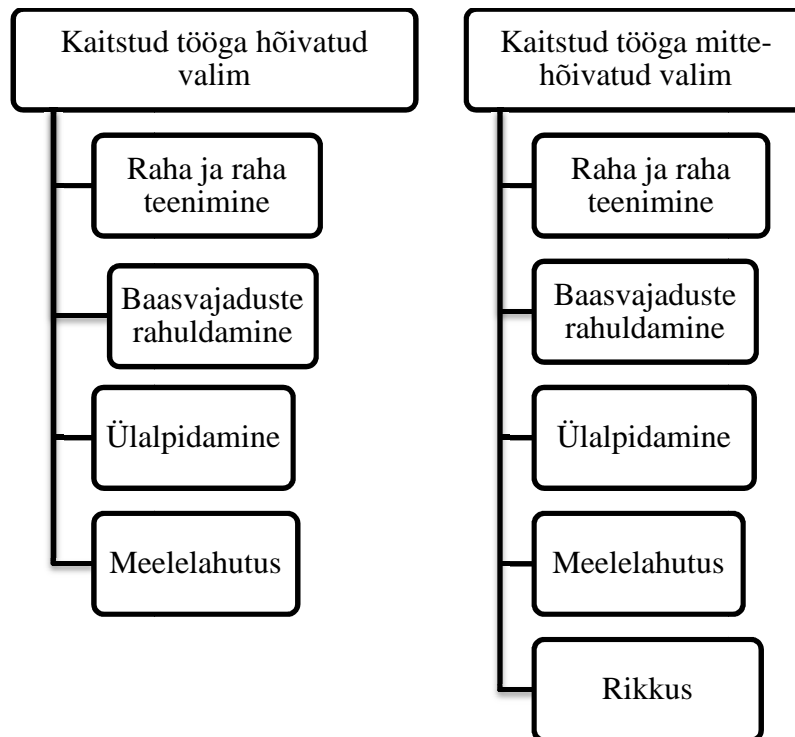
### *3.2. Töötamise põhjused*

On leitud, et töötamine on üks täiskasvanud inimese peamisi rolle (Holwerda et al., 2014). Käesolevas uurimuses selgus, et kaitstud tööga mittehõivatud inimestest üle poole sooviksid töötada, mõned osalejad ei olnud oma otsuses kindlad, mõned töid välja, et nad sooviksid tööle minna juhul, kui täidetud oleks teatud tingimused (näiteks kindel tööeelistus, eesmärk raha saada, osaline tööaeg). Sarnaseid tulemusi said ka Andrews ja Rose (2010), kelle läbi viidud uuringus osalenud intellektipuudega inimesed töid välja, et nad loobuksid töötamisest, kui nad peaksid näiteks tegema füüsiliselt rasket tööd või pikki tööpäevi. Sellest võib järeldada, et endale sobiva ja jõukohase töö leidmine on intellektipuudega inimese jaoks väga oluline.

Põhjused, miks neid ümbritsevad inimesed kui ka nemad ise töötavad või sooviksid töötada, jagunesid mõlema valimi puhul kaheks: materiaalsed ja mittemateriaalsed põhjused. Sarnased alakategooriad, mis tekkisid mõlema valimi puhul olid raha ja raha teenimine, baasvajaduste rahuldamine, ülalpidamine ja meelelahutus. Kaitstud tööga mittehõivatud valimi puhul lisandus veel rikkus.

Antud uuringu tulemused näitavad, et intellektipuudega inimeste põhjused tööle siirdumiseks ei ole ajas oluliselt muutunud ning raha on jätkuvalt oluline motivaator (Neumayer ja Bleasdale, 1996).

Töötamise materiaalsete põhjuste alakategooriad on välja toodud joonisel number 3:



*Joonis 3. Kaitstud tööga hõivatud ja kaitstud tööga mitte-hõivatud intellektipuudega inimeste materiaalsete töötamise põhjuste alakategooriad.*

Raha ja raha teenimine olid mõlema valimi puhul peamine põhjus, miks teised inimesed või nemad ise töötavad või tahaksid töötada. Kaitstud tööga mitte-hõivatud valimi esindajad tõid palga saamise välja ka peamise põhjusena, miks nemad sooviksid töötada. Raha roll inimese heaolu saavutamisel on suur.

*Et raha saada, kui sul ei ole raha teeb tagedaks. Näed, et teistel on rohkem ja minul ei ole üldse. (37)*

Antud vastusest võib järeldada, et raha ja raha teenimine pole olulised mitte ainult sellepärast, et maksta arveid ning osta endale selle eest meelepäraseid asju. Raha teenimine on oluline ka inimese enesekindluse ja sõltumatuse tagamiseks – raha teenimine ja palga saamine on erivajadustega inimeste jaoks tähtsad, sest need annavad inimesele vabaduse, motivatsiooni ja väärikuse, sama on välja toonud ka Leufstadius ja teised (2010).

Käesolevas uuringus osalejad tõid välja, et baasvajaduste rahuldamine on oluline põhjus töötamiseks nii nende kui ka teiste inimeste jaoks. Uuringus osalenud tõid välja, et inimesed töötavad selle pärast, et nad saaksid endale süüa osta, tasuda elektri, vee ja teiste arvete eest. Samuti leiti, et töötada tuleb selleks, et soetada endale oma kodu või auto.

*Kõike ei saa ise kasvatada. (6)*

Mõlema valimi esindajad tõid ka välja, et üks oluline töötamise põhjus on see, et peresid on vaja ülal pidada. Osalejad leidsid, et kui inimene on endale pere loonud ja lapsed saanud, siis on oluline, et nende eest hoolitsetaks ja et seda oleks võimalik teha, on tarvis töötada.

*Lastele uusi riideid on vaja, koolilastele õpikuid. (34)*

Andrews ja Rose (2010) on poolt läbi viidud uuringus tekkis materiaalse kasu alla kategooria „ellujäämine”. See võtab kokku põhjused töötamiseks, mis on seotud hädavajalike kulutustega, seega võib öelda, et nii nagu normintellektiga inimesed töötavad selleks, et tasuda arveid ja tagada enda majanduslik toimetulek, siis soovivad seda teha ka intellektipuudega inimesed. Samale järeldusele jõudsid ka Cinamon ja Gifsh (2004), kelle uuringust selgus, et intellektipuudega inimeste üheks põhjuseks tööd teha on teenida raha, et osta süüa ja muid vajaminevaid asju.

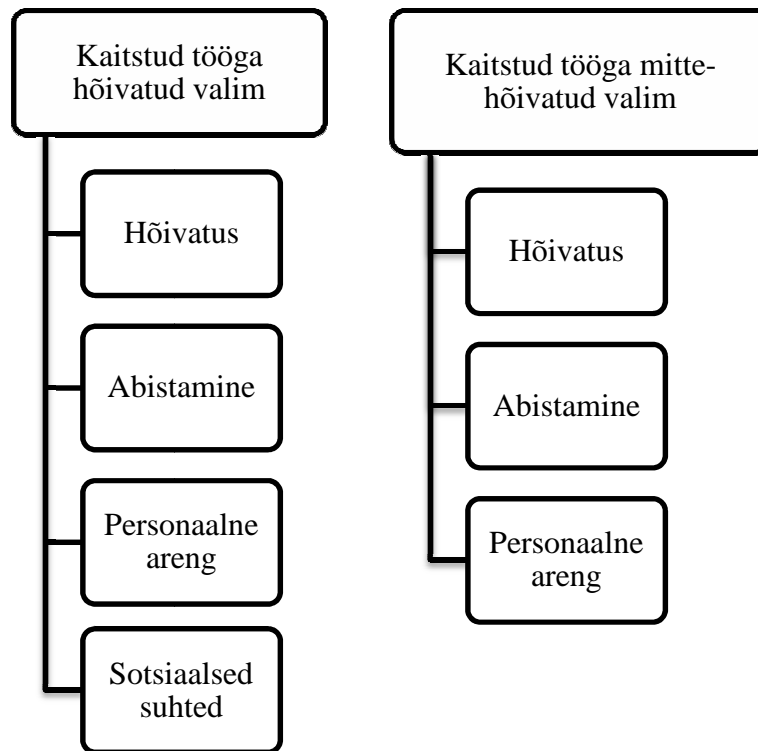
Kolm eelpool olevat kategooriat olid elus vajalikud või hädavajalikud – raha teenimine, baasvajaduste rahuldamine ja ülalpidamine. Seevastu neljas kategooria, mis tekkis mõlema valimi puhul, on seotud meelelahutamisega. Nimelt tõid mõlema valimi esindajad välja, et nii teised inimesed kui ka nemad ise töötavad selleks, et lubada endale meelepärasteid asju või tegevusi. Leiti, et väga oluline on vahepeal käia kontserdil, teatris või reisimas. Samuti tõid osalejad välja, et nad sooviksid osta endale meelepärasteid raamatuid. Ka varasemates uuringutes on leitud, et inimesed töötavad selleks, et lubada endale meelelahutust (Andrews & Rose, 2010).

*Ja üritusel käia ja niimoodi, et kes tahab kontserdile minna ja kes tahab reisile minna. (29)*

Lisaks sellele tekkis teise valimi puhul ka viies alakategooria: rikkus, mille all peeti silmas seda, et töötamise eesmärk on rikkaks saada, et oleks võimalik endale kõike lubada ja osta.

*Töötavad selleks, et tahavad rikkaks saada. (28).*

Töötamise mittemateriaalsete põhjuste all tekkisid mitmed sarnased alakategooriad: hõivatus, abistamine ja personaalne areng. Esimese valimi puhul tekkis ka neljas alakategooria: sotsiaalsed suhted. Töötamise mittemateriaalsed põhjused on nähtaval joonisel number 4.



Joonis 4. Kaitstud tööga hõivatud ja kaitstud tööga mitte-hõivatud intellektipuudega inimeste mittemateriaalsete töötamise põhjuste alakategooriad.

Esimese ühise aspekti, hõivatuse, all tõid taas mõlema valimi esindajad välja, et inimesed töötavad sellepärast, et neil oleks tegevust, vaheldust ja nende elus oleks rutiin. Uuringus osalejad tõid välja, et kui inimesed ainult kodus on, siis hakkab neil igav ning nad tahavad kodust välja saada ja midagi muud teha. Lisaks arvasid uuringus osalejad, et nemad ise kui ka teised inimesed ei soovi pidevalt arvuti ja televiisori ees olla – nad vajavad oma elus vaheldust.

*Kui neil tööd ei oleks, siis inimestel poleks mitte midagi teha. (3)*

Ka abistamise alakategooria all nägid mõlema valimi esindajad töötamise põhjusena nii vabatahtlikku tööd kui ka tööd teiste aitamise eesmärgil. Osalejad tõid välja, et mitmed inimesed töötavadki sellepärast, et nad tahavad teisi aidata. Nad tõid seoseid ka iseendaga, et teised inimesed töötavad sellepärast, et neil oleks hea ja tore olla.

*Inimesed töötavad, et minul oleks tore. (2)*

Samas nimetasid osalejad ka mitmel korral, et nemad ise töötavad selleks, et teiste eest hoolitseda või teistele rõõmu teha.

*Oli ka vaja kedagi, kes nagu aitab ja asendab teda. (9)*

Ka Andrews ja Rose (2010) on välja toonud, et töötamine võimaldab teisi aidata ning see on suur motivaator töötamiseks. Samuti leidsid Kalafbeigi ja teised (2014), et psüühikahäiretega inimesed soovisid, et neil oleks võimalus olla kasulikud teiste inimeste jaoks.

Kolmanda alakategooria, personaalse arengu, puhul olid tekkinud alagrupid jällegi erinevad. Kaitstud tööga mittehõivatud intellektipuudega inimesed tõid välja, et inimesed töötavad sellepärast, et neil on soov seda teha ning nad tahavad tarkust juurde saada.

*Tahavad teha tööd. (28)*

Samas kaitstud tööga hõivatud valimi esindajad tõid välja mitmeid erinevaid tegureid, mis koondati personaalse arengu alla: kogemus, kohustus, vajadus ja asjaolu, et töö pakub inimesele emotsionaalselt rahulolu. Nad tõid välja, et nii nemad ise kui ka neid ümbritsevad inimesed töötavad sellepärast, et saada juurde töökogemust ning arendada enda tööalaseid oskusi. Samuti peeti väga oluliseks, et inimesed saavad tööst emotsionaalset rahulolu. Esimese valimi esindajad tõid välja, et kui inimene töötab, siis saab ta tehtavast tööst rahuldust ja on rõõmus.

*Siis ta on rõõmus, kui ta teeb tööd. (2)*

Sarnaste tulemusteni jõudsid ka Cinamon ja Gifsh (2004), kes tõid välja, et intellektipuudega inimeste jaoks on õppimine ja areng väga olulised põhjused, miks nad soovivad töötada. Intellektipuudega inimesed on motiveeritud õppima ja ennast arendama, see pakub neile rõõmu ja rahulolu. Lisaks leidsid ka Kalifbeigi ja teised (2014), et uute oskuste omandamine on väga motiveeriv ja oluline.

Samuti nagu töö tähenduse all, tõid kaitstud tööga hõivatud valimi esindajad välja ka inimeste tööalased sotsiaalsed suhted. Nad leidsid, et inimesed töötavad selle pärast, et suhelda teiste inimestega, et viibida seltskonnas, sest nii on lõbusam. Ka iseenda töötamise põhjustena nimetasid nad seda, et töötamine annab neile võimaluse kohtuda teiste inimestega ja nendega suhelda ning nad soovivad endale läbi töötamise sõpru leida.

*Et saada inimestega suhelda. (8)*

Sarnase tulemuseni jõudsid ka Cinamon ja Gifsh (2004), kelle uuritavad tõid välja, et nad sooviksid töötada, et viibida teiste inimeste seltskonnas ning vältida üksi olemist ja üksi jäämist ja leida endale uusi sõpru.

Vastused intervjuu küsimusele, mis Sulle töötamise juures kõige enam meeldib/meeldiks, kattusid suures osas eelpool mainitud põhjustega, kuid lisaks neile toodi välja veel mõned aspektid. Kaitstud tööga mittehõivatud valimi esindajad tõid välja, et neile meeldiks töötamise juures lisaks palgale, hõivatusele ja personaalsele arengule ka sotsiaalsed suhteid luua, mida nad varem maininud ei olnud. Nad tõid välja, et töötamise juures meeldiks neile kõige rohkem viibida seltskonnas, saada uusi tutvusi ja sõpru.

*Teistega suhelda meeldiks. (38)*

Kaitstud tööga hõivatud noored tõid välja, et töötamise juures meeldib neile lisaks varem välja toodud tööalasele tegevusele ja tööga hõivatud olemisele konkreetsed tööoperatsioonid, näiteks savitöö, õuetöö, tikkimine jne.

*Tasse teha ja meeldib tikkida ja susse teha. (18)*

Nad tõid välja ka füüsilise töökeskkonna olulisuse töötamisel:

*Loodus on ilus. (18)*

Teise aspekti kokkuvõtteks võib öelda, et intellektipuudega inimesed soovivad töötada ja mitmed neist on oma võimete, oskuste ja suutlikkuse koha pealt teadlikud. Nad teavad, missuguses mahus ja millistel tingimustel töö on neile sobilik ning nad on valmis seda tegema.

Töötamise põhjused jagunesid sarnaselt töö tähenduse aspektile kaheks: materiaalsed ja mittemateriaalsed põhjused. Materiaalsete põhjuste all toodi lisaks varem mainitud raha teenimisele ja baasvajaduste rahuldamisele välja ka ülalpidamine, meelelahutus ja rikkus. Laste ja perede ülalpidamist ning meelelahutuse rolli tõid välja mõlema valimi esindajad, kuid kaitstud tööga mittehõivatud valimi esindajad tõid lisaks välja, et inimesed töötavad selleks, et nad tahavad rikkaks saada.

Mittemateriaalsed töötamise põhjused kattusid mõlema valimi puhul töö tähendusega – oluline on olla hõivatud ja tegevuses, saada vaheldust, õppida ja areneda, abistada teisi ning samuti tõid kaitstud tööga hõivatud valimi esindajad välja, et inimesed töötavad sellepärast, et nad soovivad teistega suhelda.

### *3.3. Eneseteadlikkus seoses tööga*

#### *3.3.1. Amet, millega soovid tegeleda.*

Käesoleva uuringu raames otsiti vastust ka küsimusele, missuguse ametiga sooviks intellektipuudega inimene tegeleda ning selle küsimuse puhul olid kahe valimi vastused väga erinevad.

Kaitstud tööga hõivatud valimi esindajatest vastas enamik, et nad soovivadki töötada sellel töökohal, kus praegu, ehk täita juhendatud rolle kaitstud töö keskkuses. Mitmed osalejad tõid välja, et tehtav töö on nende jaoks sobiv, nauditav ja oluline.

*Kaltse lõigata. (7)*

Vastustest võib oletada, et kaitstud töö keskkuses töötavad noored on oma tööga harjunud, neil on selged töövõtted ning nad tunnevad ennast seal turvaliselt ja hästi. Lisaks neile, kes soovisid töötada kaitstud töö keskkuses, oli ka neid vastanuid, kes sooviksid siirduda avatud tööturule. Mõned vastanutest tõid välja, et neil on olemas varasem avatud tööturul töötamise kogemus ning nad sooviksid sellega uuesti tegeleda. Samas oli ka neid, kes sooviksid siirduda avatud tööturule, kuigi nad polnud kindlad, missugust tööd nad seal teha tahaksid.

*Küll ma tahaks sepaks saada, ehitustööliseks, lasteaiakasvatajaks, siis küll restorani omanikuks, pubi võiks juhtida. (8)*

Kaitstud tööga mittehõivatud vastanutest ütlesid peaaegu pooled, et nad sooviksid siirduda tööle avatud tööturule kindlale ametikohale.

*Rekkamees. (36)*

Ning neist tõid vaid üksikud välja, et täidaksid rolle erinevates kaitstud töö tubades.

*Savitöö. (33)*

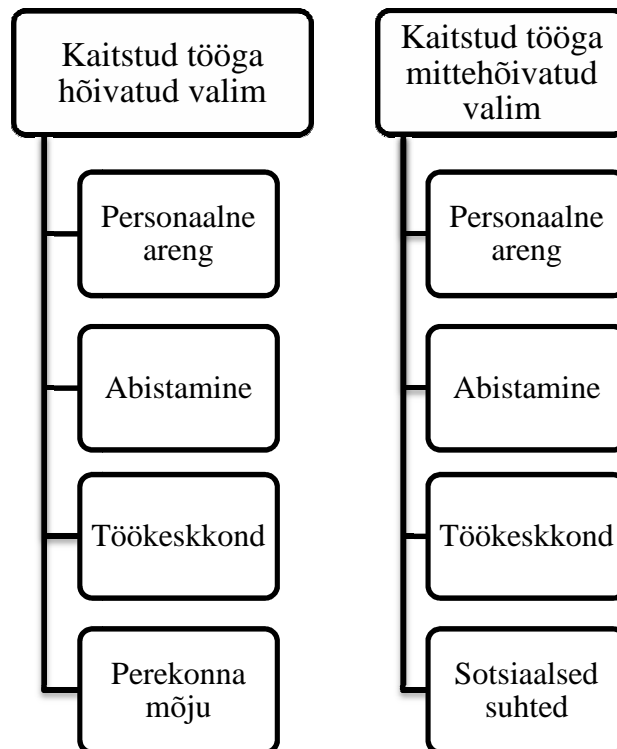
Lisaks nimetasid kaitstud tööga mittehõivatud valimi esindajad ka lihtsalt tööloike, millega nad sooviksid tegeleda, kuid mida ametitena käsitleda ei saa.

*Muru niita. (24)*

Mõlema valimi puhul oli vastanuid, kes ei osanud välja tuua, missuguse ametiga nad sooviksid tegeleda. Need vastajad, kes teadsid, mida sooviksid teha, oskasid ka põhjendada, missugustel põhjustel nad just seda tööd teha tahaksid. Materiaalsetest põhjustest tõi mõlema valimi puhul välja ainult paar vastanut, et nad sooviksid nimetatud töökohal töötada raha pärast. Toetudes Superile (1995) võib seda lugeda positiivseks tulemuseks, sest tema tõi välja, et nende inimeste jaoks, kes suhtuvad töösse kui vaid äraelamise vahendisse, on see mõttetu ja monotoonne tegevus.



Mittemateriaalseid töötamise põhjuste alakategooriaid illustreerib allolev joonis number 5:



Joonis 5. Kaitstud tööga hõivatud ja kaitstud tööga mittehõivatud inimeste põhjused soovitud töökohal töötamiseks.

Mõlema valimi esindajad tõid mittemateriaalsete põhjuste all välja personaalse arengu. Nad ütlesid, et sooviksid ametikohal töötada sellepärast, et see meeldib neile, pakub rõõmu ja rahuldust. Lisaks sellele tundsid nad end soovitud ametikohal kindlalt, sest neil oli sel alal olemas kas varasem töökogemus:

*Mul on suur hunnik kogemust. (8)*

Või oli neil soovitud erialal omandatud haridus:

*Ma olen mitu aastat õppinud seda. (32).*

Lisaks sellele olid mitmed mõlema valimi esindajad unistuste ameti valimisel lähtunud iseenda suutlikkusest ja võimekusest.

*Igast asja ma olen ei öelnud, ma ei saa hakkama. (37)*

On leitud, et inimese enda poolt tajutav pädevus mingi töökoha suhtes on väga tähtis, sest see määrab ära, kuidas ta ennast konkreetse töökoha suhtes tunneb (Andrews ja Rose, 2010). Sarnase tulemuseni jõudsid ka Cinamon ja Gifsh (2004), kes leidsid, et intellektipuudega inimeste valikuid mõjutab see, missuguseid töid tehes nad ennast hästi tunnevad ning missuguste asjade tegemiseks on neil olemas oskused. Super (2005) on leidnud, et töö mängib tähenduslikku rolli nende inimeste eludes, kes suhtuvad töötamisse kui

allikasse, mis võimaldab neil täita enda isiklikke vajadusi. Mõlema valimi puhul toodi mõjuvaks teguriks ka soovi teisi aidata.

*Tahan teistele head. (27)*

Samuti tõid mõlema valimi esindajad välja, et töökoha valikut mõjutab töökeskkond – samas tuleb tähelepanu pöörata sellele, et kaitstud tööga mittehõivatud osalejatest tõi töökeskkonna sobivuse olulisust välja vaid üks osaleja, samal ajal kui kaitstud tööga hõivatud vastanutest nimetasid töökeskkonna sobivuse olulisust peaaegu pooled vastanud.

*Et töötempo on nagu sobiv, ja värske õhk. (29)*

Mõlema valimi puhul tekkis ka üks alakategooria, mis teise valimi puhul esindatud ei olnud. Esimeses valimis osalenud intellektipuudega inimesed tõid välja, et nende tööalaseid otsuseid on mõjutanud nende perekond.

*Lapsest saati oli mulle öeldud. (8)*

Samas kui teise valimi intellektipuudega inimeste unistuste töökoha valikut mõjutasid ootused sotsiaalsete suhete loomisele. Nad leidsid, et soovivad tööle asuda ametikohal, kus mängib olulist rolli meeskonnatöö. See tulemus võib olla seotud ka sellega, et töötamise juures meeldiks neile kõige rohkem asjaolu, et nad saaksid teistega suhelda.

*Hea meeskonnatöö. (31)*

Kuigi käesolev uuring näitab, et intellektipuudega inimesed on erinevatel põhjustel motiveeritud tööturule siirduma, siis on Kruuse ja Otsa (2014) ohukohana ka nimetanud, et töömotivatsioon võibki piirduda üksnes tahtmisega ja reaalselt nad aktiivselt tööd otsima ja selleks vajaminevaid tegevusi (CV-de kirjutamine, Töötukassas käimine) tegema ei hakka.

Kolmanda aspekti kokkuvõtteks võib öelda, et kaitstud tööga hõivatud ja kaitstud tööga mittehõivatud intellektipuudega inimesed soovivad töötada erinevates kohtades: kaitstud tööga hõivatud valimi puhul tõi enamik välja, et nad soovivad jätkata sellega, mida praegu teevad ehk täita juhendatud rolle kaitstud töö keskuses. Kaitstud tööga mittehõivatud valimi puhul soovisid pooled siirduda avatud tööturule. Kaitstud tööga mittehõivatud valimi puhul oli võrreldes esimese valimiga rohkem neid, kes ütlesid, et ei tea, missugust ametit nad soovivad pidada. Sellest võib järeldada, et kaitstud töötamise võimalus annab intellektipuudega inimesele paremad võimalused iseenda tundma õppimiseks ja enda tugevuste ning nõrkuste välja selgitamiseks.

Kahe valimi esindajad soovisid soovitud töökohal töötada peamiselt samadel põhjustel: nad soovivad töötamisest saada positiivseid emotsioone, rakendada enda töö- ja õppimiskogemusi ning teisi aidata. Kuigi mõlema valimi puhul toodi välja ka töökeskkonna sobivust, siis tuleb siiski nentida, et kaitstud tööga hõivatud valimi puhul oli see

domineerivam. Tulemust võib seostada ka sellega, et kaitstud töö keskuses töötavatel on olemas rohkem töökogemust, nad on teadlikumad sellest, mis neile sobib ja meeldib – turvaline ja rahulik õhkkond ning sobiv töötempo. Lisaks sellele oli kahe valimi puhul erinev see, et kaitstud tööga hõivatud intellektipuudega inimesed tõid välja perekonna rolli – nad tahavad täita vanemate ootusi. Samas kui kaitstud tööga mittehõivatud valimi esindajad tõid välja, et nad sooviksid valitud ametikohal töötada sellepärast, et nad saaksid seal teistega suhelda – sellest võib järeldada, et nad igatsevad kuuluda kollektiivi, leida uusi sõpru ja suhelda teiste inimestega.

### 3.4. Teadmised töömaailmast

#### 3.4.1. Ametid.

Magistritöö üks eesmärkidest oli välja selgitada osalejate teadmised töömaailmast ja uurida, kui palju ja missuguseid ameteid intellektipuudega inimesed teavad. Tuginedes uuringutele on intellektipuudega inimestel võrreldes normintellektiga inimestega vähem kogemusi erinevates töörollides (Nota, Ginerva ja Carrieri, 2010; Szymanski, 1999), kuid kogemuste saamine on oluline selleks, et nad oleksid töömaailmaga kursis ning neil oleks teadmisi erinevate ametite kohta. See on tähtis, sest Brown ja Brown (2009) on välja toonud, et kuigi intellektipuudega inimene peab saama ise otsustada, mida ta teha soovib, peab olema see, mille üle ta otsustab tuttav ja arusaadav.

Uuringus osalejad nimetasid mitmeid erinevaid ameteid ning parema ülevaate saamiseks otsustati need kategoriseerida algselt John Hollandi poolt loodud RIASEC mudeli alusel. See on metoodiline vahend nii erialade kategoriseerimiseks kui ka inimeste kutsealaste huvide uurimiseks ja süstematiseerimiseks. RIASEC mudel jaotab ametid kuueks: praktilised, sotsiaalsed, artistlikud, ettevõtlikud, harjumuspärased ja uurivad (Svendsrud, 2012). Antud tulemuste analüüsist selgus, et uuringus osalenud intellektipuudega inimeste jaoks on kõige tuttavamad ametid, mis on toetudes Riasec mudelile praktilised. Kaitstud tööga mittehõivatud valimi esindajate vastuste hulgas ei olnud ühtegi muud kategooriat esitatud. Seevastu kaitstud tööga hõivatud valimi esindajad nimetasid kaks korda rohkem ameteid, mille hulgas oli ka teisi kategooriaid peale praktilise.

Lisaks ametitele tõid uuringus osalejad välja erinevaid töid – mõlema valimi esindajad nimetasid ka kaitstud töötubades tehtavaid tööalaseid tegevusi. Kaitstud tööga hõivatud valimi esindajad nimetasid neid peaaegu kolm korda rohkem. Samuti nimetasid osalejad üksikuid tööloike, näiteks *lehti koristavad*. Peale tööga seotud tegevuste tõid mõlema valimi

esindajad välja ka tegevusi, mis tööga üldse seotud ei ole. Näiteks kaitstud tööga hõivatud valimi esindajad nimetasid ametite all vaba aja tegevusi.

*kiikumine, sõpradega hängimine. (2)*

Samas kui kaitstud tööga mittehõivatud intellektipuudega inimesed tõid välja koolitunde.

*Inglise keel, siis ma tean üldõpe. (25)*

Sellest võib järeldada, et intellektipuudega inimeste teadlikkuse tõstmine erinevatest ametitest on jätkuvalt väga oluline.

### *3.4.2. Infoallikad.*

Peamiste infoallikadena, kust intellektipuudega inimesed saavad teadmisi erinevate ametite kohta, toodi mõlema valimi puhul välja üsna sarnaseid infokanaleid.

## **1. Tuttavad inimesed.**

Holwerda ja teised (2014) on välja toonud, et intellektipuudega inimesi ümbritsevad lähedased ja tuttavad on nende elus kriitilise tähtsusega, sest nemad saavad jagada informatsiooni ja suunata erivajadusega inimest. Mõlema valimi esindajad tõid välja, et informatsiooni erinevate ametite kohta on nad saanud tuttavatelt inimestelt. Tuttavate inimeste all nimetati mõlema valimi puhul perekonna liikmeid, kes on oma tööde ja tegemistega olnud eeskujuks.

*Isa oli mul. (38)*

Vanemate tähtsust intellektipuudega inimeste töömaailma avastamisel on välja toonud ka Cinamon ja Gifsh (2004), kelle uuritavad ütlesid, et vanemad on neile õpetanud erinevate elukutsete kohta, et nad oleksid teadlikud ja oskaksid valida. Ka Holwerda ja teised (2014) on rõhutanud, et vanematel on võimalus ergutada ja toetada enda lapsi, et nad õpiksid tundma oma oskusi ja võimeid.

Kahe valimi vahelise erinevusena tuli välja asjaolu, et kaitstud tööga hõivatud valimi vastanud tõid välja, et saavad informatsiooni asutuse töötajatelt, töötubade meistritelt, kelle käe all nad igapäevaselt töötavad.

*Meistrite käest. (9)*

Erinevusena võrreldes teiste uuringutega võib välja tuua, et näiteks Kruuse ja Otsa (2014) läbi viidud uuringus tõid vastanud välja, et saavad tuge ja abi töö otsimisel ja asjaajamisel tegevusjuhendajatelt, kuid antud uuringus ei nimetanud ükski osaleja tegevusjuhendajaid.

## 2. Haridusasutused ja teenusepakkujad.

Fasching (2004) on välja toonud, et intellektipuudega inimeste osalemine erinevate institutsioonide töös on äärmiselt oluline, sest vastasel korral on suurem oht, et nad satuvad tõrjutuse ohvriks. Mõlema valimi esindajad tõid välja, et informatsiooni erinevate ametite kohta on nad suures osas saanud koolist. Intellektipuudega inimesed mäletavad, missuguseid töid nad on koolis teinud ja missuguste ametite kohta õppinud.

*Ma olen neid kooliajal õppinud. (27)*

Lisaks koolile toodi välja ka Töötukassa kui asutus, kust saab informatsiooni erinevate ametite kohta ja kus tegeletakse inimeste tööle aitamisega. Töötukassat kui infovahendajat tõid välja ka Kruuse ja Otsa (2014) läbi viidud uuringus osalenud inimesed, kuid samas ei leidnud nad, et oleks sealt töökoha leidmisel abi saanud.

## 3. Isiklik kogemus

Mõlema valimi esindajad tõid välja, et nad on informatsiooni erinevate ametite kohta saanud ise neid proovides ja läbi tehes. Intellektipuudega inimesed meenutavad, kus nad on olnud ning missuguseid töid teinud.

*Ma olen töötand. (22)*

Lisaks isiklikule töökogemusele paigutus isikliku kogemuse alla ka rollimudelite jälgimine. Uuringus osalejad tõid välja, et nad on näinud, kuidas inimesed mingit tööd teevad, näiteks kui nad sõidavad bussiga, siis nad näevad, kuidas bussijuht töötab või kui nad käivad poes, siis nad näevad kuidas poemüüja töötab. Toodi ka välja, et kes on haiglas viibinud, on saanud jälgida arstide ja õdede tööd ning sellepärast nad neid ameteid ka teavad.

*Teiste pealt õppinud. (9)*

Isikliku kogemuse alla paigutus kaitstud tööga hõivatud valimi puhul ka kogukond, kuna nad tõid välja, et on erinevate ametite kohta teada saanud tänu neid ümbritsevale töökeskkonnale.

*Töökojas näiteks. (11)*

## 4. Meedia.

Uuringus osalenud töid infokanalina välja ka meedia, kuigi kanalid, kust uuringus osalenud noored töötamise kohta informatsiooni said, sõltusid valimist. Mõlema valimi puhul toodi välja televiisor kui infovahend, kust saadakse teada erinevate ametite kohta.

*Televiisorist olen. (38)*

Kaitstud tööga hõivatud valimi inimesed tõid välja, et nad saavad informatsiooni internetist ja ajakirjadest.

*Ma olen uurinud arvutist. (14)*

Ka Kruuse ja Otsa (2014) uuringus osalenud vaimupuudega noored tõid välja, et nad saavad informatsiooni ametite kohta internetist, kuid tegevusjuhendajad nägid selles pigem ohtu: peamiseks kitsaskohaks on tegevusjuhendajate sõnul vaimupuudega inimese jaoks oma võimete adekvaatne hindamine ja tajumine, milline töö tema võimetele sobib. Seetõttu võivad nad tahta kandideerida ametikohtadele, mis nende võimetele ja kogemustele tegelikult ei vasta.

Kaitstud tööga mittehõivatud valimi puhul ei nimetanud keegi internetti, kuid nad tõid välja, et nad vaatavad erinevaid plakateid/teateid ning saavad sealt informatsiooni, missugust töötajat parasjagu kuskile otsitakse.

*Teated, plakatid, info. (29)*

Samuti nimetasid teises valimis osalenud infovahendina ajakirju ja raamatuid, mida esimese valimi osalenudvälja ei toonud.

*Ajakirjandusest lugenud ja raamatud. (40)*

### 3.4.3. Tööülesannete täitmine.

Tööülesannete täitmisel andsid kahe valimi esindajad üsna sarnaseid tulemusi. Mõlema valimi esindajad tõid välja, et tööülesandeid tuleb täita korralikult ja hoolsalt. Leiti, et tööülesandeid tehes ei tohiks mingeid vigu sisse tulla ja kui sassi läheb, siis tuleks otsast alustada. Lisaks pandi rõhku ka sellele, et tööülesandeid tehes ei peaks pöörama tähelepanu kiirusele, vaid kvaliteedile. Samuti paistis silma soov tööülesanded nii ära teha nagu on palutud.

*Ei jäta lohakalt asju niimoodi ja tegemata. (30)*

Samuti tõid mõlema valimi esindajad välja, et tööülesannete tegemise juures on olulised tööalased oskused. Vastanud leidsid, et töötaja peab oskama teha tööd, mis talle antud on. Töö tegemisel peaks ta kasutama õigeid töövõtteid, tegema tööd ohutult ning vajadusel suutma ka tööd kiiresti teha.

*Õiged võtted. (27)*

Kaitstud tööga hõivatud valimi vastanud tõid ka välja töötamise kui normi. Ehk töötamine on üks elu normaalne osa, mis annab päevale rutiini ja mõtte.

*Hommikul üles tõusma, siis sööma ja siis õue tööd tegema.(4)*

#### 3.4.4. Tööl käitumine.

Mõlema valimi puhul tekkis peakategooria all alakategooria *prosotsiaalne käitumine*, kuid kui kaitstud tööga hõivatud valimis töid verbaalse vägivalla mittekasutamise välja rohkem kui pooled vastanud, siis kaitstud tööga mittehõivatudvalimi puhul tegi seda paar üksikut. Lisaks sellele nimetasid kaitstud tööga hõivatud intellektipuudega inimesed ka füüsilise vägivalla mitte kasutamist töökohal.

Verbaalse vägivalla all peeti silmas, et tööl olles ei tohi ropendada, teiste peale karjuda ega teisi sõimata. Vastanud leidsid, et teiste inimeste kallal igasuguse vägivalla kasutamine ei ole aktsepteeritud.

*Teiste inimeste peale ei tohi karjuda, röökida, ropendada. (3)*

Füüsilise agressiooni all toodi välja, et tööl olles ei tohi teistele kallale minna ega ka endale viga teha.

*Ei tohi pead peksta. (1)*

Eesti puuetega inimeste tööhõive korraldamise raportis on välja toodud, et kuigi puuetega inimestel on olemas soov töötada ja tahe, siis jääb neil puudu distsipliinist ja püsivusest. Nende probleemidega tegelemiseks nähti ka vajadust kaitstud töö mõiste sõnastamiseks ja teenuse loomiseks (Tõnisson, 2007). Antud tulemustest võib järeldada, et intellektipuudega inimestel, kes töötavad kaitstud töö keskuses, on rohkem kogemusi ja teadmisi, kuidas tööl käituma peab.

Teise alakategooriana tekkis mõlema valimi puhul *suhtlemine töökollektiivis*. Mõlema valimi esindajad töid välja, et suhtlemine ja suhtumine töökaaslastesse on väga oluline. Vastanud arvasid, et tööl peaks käituma sõbralikult ning ei tohiks olla kuri, samuti toodi välja abivahendust, et kui teine ei oska, siis tuleks talle appi minna ning teda aidata. Teistega arvestamist pidasid vastanud väga oluliseks.

*On vaja arvestada, kui sul on jumalausklik kõrval. (8)*

Lisaks positiivsele ja sõbralikule suhtumisele töökaaslastega toodi mõlema valimi puhul välja ka viisakuse tähtsust töökoha. Leiti, et tööl tuleb käituda viisakalt, mis hõlmab igapäevaste viisakusreeglite rakendamist töökeskkonnas.

*Tuleb öelda tere hommikuti, head aega, kuidas teil läheb ja niimoodi. (37)*

*Ei noki nina. (10)*

Kolmanda alakategooriana tekkis *korraldustest ja graafikust kinni pidamine*, mille all rõhutasid mõlema valimi esindajad seda, et tööle tuleb jõuda õigeaegselt, töö tuleb täpselt ära teha ning õigel ajal tuleb ka tööpäev lõpetada. Vastanute jaoks oli oluline, et ülemuse antud

korraldused oleksid täpselt täidetud ja tehtud. Samuti toodi välja asjaolud, et töötamiseks tuleb selga panna sobivad riided ning haigena tööle ei minda.

*Nagu tööetikett ette näeb. (9)*

Antud uuringus nimetasid mõlema valimi esindajad graafikust ja kellaaegadest kinni pidamise olulisust, kuid sama on peamiste hirmudena välja toonud Kruuse ja Otsa (2014) läbi viidud uuringus osalenud intellektipuudega inimesed: kuidas nad saavad hakkama vara ärkamise ja pikkade tööpäevadega.

Neljanda aspekti kokkuvõttena saab öelda, et intellektipuudega inimeste teadlikkuse tõstmine töömaailmast on väga oluline – mõlema valimi esindajad nimetasid tööalaste tegevuste all tegevusi, mis tööga seotud ei ole ja see viitab nende teadmatusetele. Samas tuleb tõdeda, et kaitstud tööga hõivatud valmi esindajad teavad rohkem ameteid ja tööalaseid tegevusi kui kaitstud tööga mittehõivatud valimi esindajad, sellest võib järeldada, et nad oskavad ka endale paremini sobivat ja võimetekohast tööd leida.

Kohad, kust intellektipuudega inimesed saavad informatsiooni erinevate ametite kohta, olid üsna sarnased. Käesolev uuring kinnitas varasemate uurimuste tulemusi, mille kohaselt tuttavad inimesed mängivad intellektipuudega inimese elus väga suurt roll – nii pere, sõbrad kui ka tuttavad jagavad informatsiooni erinevate ametite kohta. Kaitstud tööga hõivatud valimi esindajad tõid ka välja, et nad saavad infot ametite kohta töötubade meistritelt, see võib olla ka üks põhjus, miks kaitstud töötubades töötavad noored on võrreldes teise valimiga erinevatest ametitest teadlikumad.

Olulise kanalina nähti ka isiklikku kogemust – kes on saanud ise erinevaid töid proovida, kes on näinud teisi tegemas. Siia alla paigutus kaitstud tööga hõivatud valimi puhul ka keskkond - töökoda - kus nad näevad erinevaid töid, siit saab taaskord järeldada, et kaitstud tööga hõivatud valimi esindajad on igapäevaselt töö tegemise sees ning seetõttu ka kogevad rohkem. Samuti tõid mõlema valimi esindajad välja, et nad on informatsiooni saanud ka koolidest ja Töötukassast, see kinnitab, et intellektipuudega inimestele peab olema tagatud juurdepääs erinevatele asutustele ja teenustele. Infokanalina nähti ka meediume, kuigi näiteks kaitstud töötubades tööga hõivatud inimesed tõid välja, et saavad rohkem informatsiooni internetist, siis kaitstud tööga mittehõivatud valimi esindajad tõid välja ajakirjade ja raamatute rolli.

Töö tegemise all pidasid mõlema valimi esindajad oluliseks, et tööd tuleb teha korralikult ja hoolsalt ning tuleb silmas pidada, et töö tegemisel ei tekiks vigu. Lisaks sellele toodi välja, et töö tegemise juures on olulised vastavad oskused. Kaitstud tööga hõivatud valimi esindajad tõid ka välja, et töötamine on norm – hommikul tuleb üles tõusta ja tööle



minna. Sellest võib järeldada, et töötamise võimalus on andnud nende päevale selle rutiini, mida kaitstud tööga mittehõivatud inimesed igatsevad.

Tööl käitumise juures toodi välja prosotsiaalse käitumise olulisust – seda tegid rohkem kaitstud tööga hõivatud valimi vastanud – tööl olles ei tohi teiste peale karjuda, sõimata, teisi ega ka iseennast lüüa. Sellest võib järeldada, et kaitstud tööga hõivatud valimi esindajad on tööl käitumise osas teadlikumad võrreldes teistega. Mõlema valimi esindajad pidasid tööl oluliseks viisakust, sõbralikkust ning tööeeskirjadest ja graafikust kinni pidamist.

### Töö piirangud ja edasised uurimissuunad

Peamise piiranguna näeb töö autor seda, et kõik inimesega seotud dokumendid on konfidentsiaalsed (rehabilitatsiooniplaan, suunamisotsused) ning seega on keeruline moodustada võrdset valimit.

Lisaks sellele näeb piiranguna töö autor seda, et ei küsinud uuritavatelt rohkem taustaandmeid, mis oleks võimaldanud vastuseid sügavamalt analüüsida – näiteks kas ja kui palju saavad kaitstud töö keskuses töötavad intellektipuudega inimesed töötasu, kui paljusid toetavad rahaliselt vanemad ning missugune osa pensionist kulub teenuse eest tasumisele. Selline info oleks andnud parema ülevaate, kas majanduslik toimetulek mõjutab töö tähendust.

Samuti võib töö piiranguna välja tuua puuduse, et uuritavatel ei olnud võimalik transkriptsioone üle lugeda. Nende kommentaarid ja täiendused oleks võinud anda sügavama analüüsimaterjali.

Kuna kaitstud töö teenus jõustus riiklikul tasandil alles jaanuaris 2016 (Gussev, 2015; Väljaots, 2015) siis oleks edaspidi vaja uurida seda, kas ja kuidas lühiajaline kaitstud töö teenus enda eesmärgi kannab. Eesmärgiks on seatud, et inimene peaks kaitstud töö keskusest ühe aastaga jõudma avatud tööturule, seega teenuse arendamise raames oleks vajalik uurida, kas ja kui paljudel see õnnestub.

## Kokkuvõte

1. jaanuar 2016 jõustus Eesti Vabariigis riiklikul tasandil kaitstud töö teenus, mis siiani on eksisteerinud erinevate projektide ja programmide näol. Muijal maailmas kasutatakse seda erivajadustega inimeste tööturule siirdumise toetamiseks või pikaajaliseks tööks (Puutepunkt, 2013), sest kaitstud töötubade üks aluspõhimõte on see, et erivajadusega töö otsijad vajavad enne konkureerivale tööturule siirdumist teatavaid oskusi (Cimera, Wehman, West, Burgess, 2012).

Magistritöös on püstitatud kaks uurimisküsimust: missugused on kaitstud tööga hõivatud intellektipuudega inimeste arvamused töö käsitusest seoses nelja aspektiga (töö tähendus, töötamise põhjused, eneseteadlikkus seoses töötamisega, teadmised töömaailmast) ja missugused on kaitstud tööga mittehõivatud intellektipuudega inimeste arvamused töö käsitusest seoses nelja aspektiga (töö tähendus, töötamise põhjused, eneseteadlikkus seoses töötamisega, teadmised töömaailmast). Uurimisküsimustele vastuste leidmiseks viidi läbi 20 intervjuud intellektipuudega inimestega, kes olid hõivatud kaitstud tööga ning 20 intervjuud intellektipuudega inimestega, kes ei ole hõivatud tööga kaitstud töö keskuses.

Uurimuse tulemused näitasid, et nii kaitstud tööga hõivatud kui ka kaitstud tööga mittehõivatud intellektipuudega inimeste jaoks on töötamine oluline. Käesolevas uuringus selgus, et töötamisel on intellektipuudega inimese jaoks materiaalne ja mittemateriaalne tähendus. Lisaks palgale, mis võimaldaks maksta makse ja lubada endale meelepäraseid asju, töid uuringus osalejad välja, et nad kas töötavad või sooviksid töötada sellepärast, et suhelda sõpradega, õppida, areneda ning tuua enda ellu vaheldust. Sarnased aspektid toodi välja ka töötamise põhjustena.

Peamise erinevusena kahe valimi vahel selgus, et kaitstud tööga hõivatud valimi esindajatel on töömaailmast laialdasemad teadmised võrreldes kaitstud tööga mittehõivatud valimi esindajatega. Kaitstud tööga hõivatud valimi esindajad teavad rohkem ameteid ja tööalaseid tegevusi ning nad on paremini kursis sellega, kuidas tööl tuleb käituda – ei tohi karjuda, ropendada, lüüa teisi ega iseennast.

*Võttesõnad: intellektipuue, intellektipuudega inimeste töötamine, kaitstud töö, kaitstud töö kogemus*

## Summary

„Opinions of people with intellectual disabilities on the meaning of work based on groups engaged and not-engaged in sheltered employment.”

On the 1st of January 2016 the sheltered work service came in to force at the national level in Estonian Republic. So far it had existed in the form of different projects and programs and has been used in other countries to support people with special needs in transition to the labour market or long-term work. (Puutepunkt, 2013), as sheltered workshops one fundamental principle is that the job seekers with special needs require certain skills before entering the competitive labour market. (Cimera, Wehman, West, Burgess, 2012).

The author of the masters' thesis has set two research issues: What are the opinions of people with intellectual disabilities engaged in sheltered employment about work in relation to the four aspects (meaning of work, reasons to work, work connected self-awareness, knowledge of the employment world) and what are the opinions of people with intellectual disabilities not-engaged in the sheltered employment about work in relation to the four aspects (meaning of work, reasons to work, work connected self-awareness, knowledge of the employment world). In order to find answers to those questions, the author of this thesis conducted 20 interviews with people with intellectual disabilities working in a sheltered workplace and 20 interviews with people with intellectual disabilities not working in a sheltered workplace.

Results of this study show that both people with intellectual disabilities who are working in a sheltered workshop and those who are non-working value work as important to them. The present study showed that work had tangible and intangible meaning for people with intellectual disability. In addition to wages, which would allow people to pay taxes, and allow people to treat themselves to more than just the basics, the study participants brought out that they either work or wish to work, in order to communicate with friends, to learn, develop and bring change into their lives. The main difference between the two groups showed that a sample of the sheltered employed representatives a wider range of knowledge about the employment world compared to the participants not engaged in sheltered employment. Participants engaged in sheltered work are more aware of different occupations and work-related activities. They are also better informed about inappropriate behaviour in a workplace - for example, one cannot scream, use foul language, hit others or themselves.

*The keywords: intellectual disabilities, people with intellectual disabilities working, sheltered work, sheltered employment experience.*

### Tänu sõnad

Käesoleva töö autor soovib tänada Liina Leppa ja Merle Taimalu konstruktiivse ja edasiviiva kriitika eest ning uuringus osalenud asutuste juhte, töötajaid ja kliente abi- ja koostöövalmiduse eest.

### Autorsuse kinnitus

*Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.*

Kasutatud kirjandus

Achterberg, T., J., Wind, H., Boer, A. G. E. M., & Frings-Dresen, M. H.W. (2009). Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: a systematic review.

*Journal of Occupational Rehabilitation*, 19, 129 –141.

Andrews, A., & Rose, J. L. (2010). A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 239 – 244.

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus. (2012). *Kaitstud töötamise teenus*.

Külastatud aadressil:

[http://www.astangu.ee/fileadmin/media/dokumendid/veebruari\\_marts2013/KT\\_kirjeldus.pdf](http://www.astangu.ee/fileadmin/media/dokumendid/veebruari_marts2013/KT_kirjeldus.pdf).

Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & Devoy, J.E. (2008). The Psychology of working: a new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56, 294 – 308.

Boardman, J., Grove, B., Perkins, R., & Shepherd, G. (2003). Work and employment for people with psychiatric disabilities. *British Journal of Psychiatry*. 182, 467 – 468.

Brown, I., & Brown, R. (2009). Choice as an aspect of quality of life for people with intellectual disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 6(1), 11 – 18.

Cinamon, R. G., & Gifsh, L. (2004). Conception of work among adolescents and young adults with mental retardation. *The Career Development Quarterly*, 52, 212 – 224.

Cimera, R-E., Wehman, P., West, M., & Burgess, S. (2012). Do sheltered workshops enhance employment outcomes for adults with autism spectrum disorder? *Autism*, 16(1), 87 – 94.

Coombe, E. (1993). Sheltered workshops and transition: old bottles, new wine? *Montgomery*, 93,112 – 117.

Duffy, R. D., Autin K. L., & Bott, E. M. (2014). Work volition and job satisfaction: examining the role of work meaning and person-environment fit. *The Career Development Quarterly*, 63, 126 – 140.

Dunn, E. C., Wewiorski, N. J., & Rogers, E.S. (2008). The meaning and importance of employment to people in recovery from serious mental illness: results of a qualitative study. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 32(1), 59 – 62.

Ellenkamp, J. J. H., Brouwers, E. P. M., Embregts, P. J. C. M., Joosen, M. C. W., & Weeghel, J. (2015). Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a

competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26(1), 55 – 69.

Erlandsson, L. K., & Eklund, M. (2001). Describing patterns of daily occupations – a methodological study comparing data from four different methods. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 8, 31 – 39.

Fasching, H. (2014). Vocational education and training and transitions into the labor market of persons with intellectual disabilities. *European Journal of Special Needs Education*, 29(4), 505 – 520.

Gussev, R. (2015). Pikaajaline kaitstud töö teenus. *Sotsiaaltöö*, 4, 14 – 15.

Graneheim, U.H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105 – 112.

*Eesti Vabariigi Põhiseadus*. (2015). Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/633949?leiaKehtiv>.

Elo, S., & Kyngas, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursin*, 6(1), 107 – 115.

Finlay, W. M. L., & Lyons, E. (2001). Methodological issues in interviewing and using self-report questionnaires with people with mental retardation. *Psychological Assessment*, 13(3), 319 – 335.

Friend, P. (2003). *Puue ja töö: hea tava käsiraamat tööandjale*. Sotsiaalministeerium. Tallinn.

Haukanõmm, M. (2013). *Sõnavõtt riigikogu sotsiaalkomisjonis 22.01.2013 – puudega inimeste tööhõive kitsaskohad*. Külastatud aadressil [http://www.riigikogu.ee/v/failide\\_arhiiv/Riigikogu/Sotsiaalkomisjon/Puuetega\\_Inimeste\\_Koja\\_juhatus\\_eesimehe\\_Monika\\_Haukanomme\\_ettekanne.pdf](http://www.riigikogu.ee/v/failide_arhiiv/Riigikogu/Sotsiaalkomisjon/Puuetega_Inimeste_Koja_juhatus_eesimehe_Monika_Haukanomme_ettekanne.pdf).

Hardon, A., Hodgkin, C., & Fresle, D. (2004). *How to investigate the use of medicines by consumers*. Switzerland: Amsterdam.

Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: a relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(6), 639-667.

Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2006). *Tutkimushaastattelu, IV*. Helsinki: Yliopistopain.

Hirsjärvi, P., Remes, P., & Sajavaara, P. (2004/2005). *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Medicina.

Holwerda, A., Brouwer, S., R de Boer, M., W-Groothoff, J., & J. L. van der Kink. (2014). Expectations from different perspectives on future work outcome of young adults

with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25, 96 – 104.

*Kaasav tööturg: Aidates inimesel tööd leida ja seda hoida.* (2010). Külastatud aadressil

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/2010againstpoverty/export/sites/default/downloads/Topic\\_of\\_the\\_month/EE\\_Art8\\_Inclusive\\_Labour\\_Markets\\_NEW.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/2010againstpoverty/export/sites/default/downloads/Topic_of_the_month/EE_Art8_Inclusive_Labour_Markets_NEW.pdf).

Khalafbeigi, M., Shahbolaghi, F. M., Rassafiani, M., Haghighi, H. A., & Taherkhani, H. (2015). The meaning of work in people with severe mental illness (SMI) in Iran. *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, 29, 212 – 224.

Kidron, A. (2008). *Uurija Käsiraamat*. Tallinn: Mondo.

Kruuse, K., & Otsa, M. (2014). *Uuring vaimupuudega noorte osalemisest tööturul*. Projektiraport. Sotsiaalministeerium.

Kulkarni, M., & Gopumakar, K.V. (2014). Career management strategies of people with disabilities. *Human Resource Management*, 53(3), 445 – 466.

Kõrgesaar, J. (2002). *Sissejuhatus hariduslike erivajaduste käsitusse*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Laherand, M-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. OÜ Infotrikk: Tallinn.

Maarja Küla. (2015). *Juhendmaterjal pikaajalise kaitstud töö teenuse osutajale*. Avaldamata allikas.

Mayring, P. (2000). Qualitative content analysis. *Forum: Qualitative Social Research*, 1(2). Külastatud aadressil <http://217.160.35.246/fqs-texte/2-00/2-00mayring-e.pdf>.

Leufstadius, C., Eklund, M., & Erlandsson, L. K. (2008). Meaningfulness in work – experiences among employed individuals with persistent mental illness. *Work*, 34, 21 – 32.

McLellan, E., MacQueen, K. M., & Neidig, J. L. (2003). Beyond the qualitative interview: data preparation and transcription. *Field Methods*, 15(63).

Neumayer, R., & Bleasdale, M. (1996). Personal lifestyle preferences of people with an intellectual disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 21.

Nota, L., Ferrari, L., Soresi, S., & Wehmeyer, M. (2007). Self-determination, social abilities and the quality of life of people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability*, 51(11), 850 – 865.

Nota, L., Ginevra, M. C., & Carrieri, C. (2010). Career interests and self-efficacy beliefs among young adults with an intellectual disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 250 – 260.

Saunders, S. L., & Nedelec, B. (2013). What work means to people with work disability: a scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24, 100 – 110.

Silverman, D. (2001). *Interpreting qualitative data: methods for analysing talk, text and interaction*. London: Sage Publications.

Sotsiaalministeerium. (2006). *Juhtumikorralduse käsiraamat*. Külastatud aadressil [https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Juhtumikorraldus/juhtumikorralduse\\_kasi\\_raamat.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Juhtumikorraldus/juhtumikorralduse_kasi_raamat.pdf).

Super, D., & Šverko, B. (1995). *Life roles, values, and careers*. California: Jossey-Bass Inc.

Svendsrud, A. (2012). *Riasec-süsteemil põhinev piltidega huvide küsimustik*. Jobpics kasutusjuhend. Tallinn: Äripäeva kirjastus.

Pack, R. P., Wallander, J. L., & Browne, D. (1998). Health risk behaviors of African American adolescents with mild mental retardation: Prevalence depends on measurement method. *American Journal on Mental Retardation*, 102, 409-420.

Parts, V. (2006). Töö määratlemisest. A. Lepik, M. Pihlak, V. Sepp, M. Veisson. (Toim), *Doktorantidelt sotsiaal- ja kasvatusteadlastele*. (lk. 166-184). Tallinn: TLÜ kirjastus.

*Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus*. (1999). Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/13114771?leiaKehtiv>.

*Sotsiaalhoolekandeseadus*. (2015). Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015005?leiaKehtiv>.

Tõnisson, U. (2007). *Puuetega inimeste töötamine meil ja mujal. Töökeskuste kaardistamine Eestis 2006a*. Külastatud aadressil <http://www.epry.ee/assets/Uploads/PROJEKT-PI.pdf>.

Väljaots, M. (2015). Lühiajaline kaitstud töö teenus. *Sotsiaaltöö*, 4, 13.

Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni Standardreeglid. (s.a.). *Selleks, et puuetega inimesed saaksid elada nagu teised ja olla nendega võrdsed*. Tallinn.

Webber, C., & Virginie, C. (2014). When measuring how they impact consumers freedom to make choices. *Journal on Developmental Disabilities*, 2(20), 33 – 43.



*Lisa 1. Intervjuu kava kaitstud tööga hõivatud intellektipuudega inimestele*

- **Üldandmed**

Kui vana Sa oled?

Kui kaua Sa oled kaitstud töö keskkuses töötanud?

- **Töö tähendus**

1. Mida tähendab Sinu jaoks töö?

- **Töötamise põhjused**

2. Miks inimesed töötavad?

3. Miks Sina töötad?

Lisaküsimus: Mis Sulle töötamise juures kõige enam meeldib?

- **Eneseteadlikkus seoses töötamisega**

4. Kas on teatud amet, millega Sa tahaksid tegeleda?

5. Miks sa tahaksid omandada seda ametit?

- **Teadmised töömaailmast**

6. Missuguseid ameteid sa tead?

Lisaküsimus: Kust Sa nende ametite kohta teada oled saanud?

7. Kuidas peaks inimene tööd tegema?

8. Kuidas peaks inimene tööl käituma?

*Lisa 2. Intervjuu kava kaitstud tööga mitte hõivatud intellektipuudega inimeste*

- **Üldandmed**

Kui vana Sa oled?

- **Töö tähendus**

1. Mida tähendab Sinu jaoks töö?

- **Töötamise põhjused**

2. Miks inimesed töötavad?

Lisaküsimused: Kas sa tahaksid töötada? Miks?

Mis Sulle töötamise juures kõige enam meeldiks?

- **Eneseteadlikkus seoses töötamisega**

3. Kas on teatud amet, millega Sa tahaksid tegeleda?

4. Miks sa tahaksid omandada seda ametit?

- **Teadmised töömaailmast**

5. Missuguseid ameteid sa tead?

Lisaküsimus: Kust Sa nende ametite kohta teada oled saanud?

6. Kuidas peaks inimene tööd tegema?

7. Kuidas peaks inimene tööl käituma?

*Lisa 3. Väljavõte intervjuust kaitstud tööga hõivatud intellektipuudega inimesega*

**Naisterahvas, 25 aastane, töötanud kaitstud töö keskuses 3 aastat.**

**M: Missuguseid ameteid Sa tead?**

I: Muusik, õpetaja, direktor, juhataja, arst, autojuht, näitleja, hooldaja

**M: Sa tead väga palju ameteid, aga mõtleme veel. Kas on veel mõni amet, mis Sulle meelde tuleb?**

I: (ei vasta)

**M: Praegu rohkem ei tule meelde**

I: Ei

**M: Kust Sa nende kohta teada oled saanud?**

I: Ma tean neid algusest peale

**M: Kust algusest?**

I: Oma kõige esimesest koolist.

**M: Oma kõige esimesest koolis tead Sa?**

I: Ja ma mõtlesin ükskord, et tahaks olla laulev kokk, aga ei taha olla (naerab)

**M: Aga kas on veel peale kooli olnud mõni koht, kust sa nende ametite kohta teada oled saanud?**

I: Internett jaa televiisor

**M: Interneti ja televiisori kaudu oled Sa ka palju teada saanud erinevate ametite kohta?**

I: mhm

**M: Praegu Sa töid välja kooli, interneti ja televiisori. Kas mõni koht on veel, kus Sa oled näinud mida inimesed teevad ja teada saanud ametite kohta?**

I: (erihooletunde asutuse nimi), kui ka mu ema töökoht

**M: Nii (asutuse nimi) kui ka Su ema töökoht on andnud Sulle infot ?**

I: Ja mu õde töökoht ka

**M: Õe töökoht ka. Ehk siis pere ja asutus on olnud need kohad kus sa oled näinud erinevaid ameteid?**

I: jah

**M: Kas on kindel amet, millega Sina tahaksid tegeleda?**

I: Seal kus ma iga päev teen, et teistel oleks kõht ilusti täis ja rõõm hea, meel hea, kõht täis

**M: Kus Sa teed iga päev tööd?**

I: (töökeskuse nimi), X juhendamisel

**M: Ja mida Sa teed seal iga päev?**

I: Köögi abiline.

**M. Sa oled köögi abiline ja see on see amet, mida sa tahad teha?**

I: mhm

**M: Miks Sa tahaksid omandada seda ametit?**

I: Ma tahan teistele rõõmu teha. Iga päevaga annad enda energiat, paned söögi sisse..mida rohkem head energiat paned seda rohkem hästi tuleb toit

**M:mhm**

I:Et kurva või õnnetuna ei tohi olla köögis, muidu hakkavad teised ka nutma

*Lisa 4. Väljavõte intervjuust kaitstud tööga mittehõivatud intellektipuudega inimesega*

**Meesterahvas, 24 aastane**

**M: Mida tähendab Sinu jaoks töö?**

I: See on nagu kohustus.

**M: Jaa. Mis veel peale selle, et ta on kohustus?**

I: Rutiin

**M: Rutiin ka..**

I: Ja siis ma rohkem ei oska midagi öelda.

**M: Miks inimesed töötavad?**

I: No et raha saada..

**M: Kas veel on põhjuseid, miks inimesed töötavad?**

I: See võib olla ka mingil määral põhjus kui inimesel on igav.. siis ta nagu vabatahtlikult..

**M: Kui inimesel on igav, siis ta võib töötada vabatahtlikult. Kas veel on põhjuseid?**

I: Ei rohkem vist ei ole

**M: Kas Sa tahaksid töötada?**

I: Raha saada, selle pärast

**M: Sellepärast tahaksid töötada. Kas peale selle et raha saada on veel põhjuseid, miks Sa tahaksid töötada?**

I: Noo igav on..

**M: Muidu on igav.**

I: Jah

**M: Mis Sulle töötamise juures kõige enam meeldiks?**

I: No ütleme nii et iga päev saad nagu tööpäevalõpus suure raha

**M: Ahah see meeldiks Sulle. Aga kas on veel asju, mis Sulle töötamise juures meeldiks?**

I: Ei vist ei ole

**M: Kuidas peaks inimene tööd tegema?**

I: Korralikult.

**M: Mis see tähendab korralikult?**

I: Et oma kohustused viimseni ära täita.

**M: Kuidas peaks inimene tööl käituma?**

I: Viisakalt.

**M: Viisakalt. Kas on veel midagi, kuidas inimene peab tööl käituma?**

I: Korrektselt.

**M: Mis see tähendab?**

I: No välimus ja riietus ..peavad olema korrektsed

*Lisa 5. Näide kaitstud tööga hõivatud valimis osalejate vastuste kodeerimisest ja kategoriseerimisest*

I TÖÖ TÄHENDUS				
Tsitaat	Kood	Alakategooria	Kategooria	
Töö tähendus				
„raha teenimist”18	- Raha ja raha teenimine üldiselt	Materiaalne tasu	Materiaalne kasu	
„saaks palka, elada ja noh süüa osta, elektrit tarvitada, elektri eest peab maksma”14	- Baasvajaduste rahuldamine			
„tahan head elu ka selle eest. raha eest saab kõike noh”14	- Hea elu			
„et laisaks ei jääks”19	- Tegevus	Hõivatus	Mittemateriaalne kasu	
„vaheldus argipäevarutiinile”9	- Vaheldus			
„no kogemusi luua”10	- Kogemus	Personaalne areng		
„kõik see saavutus mis ma läbi selle töö saan”8	- Saavutus			
„et ma saaksin uut õppida”5	- Eneseareng			
kui sul on kindel töö, siis sa pead seda tööd ka kindlasti tegema” 3	- Kohustus			
„aitamine, et sa aidad inimest” 2	- Aidata teisi	Abistamine		
„on seda rääkimist ja suhtlemist”8	- Suhtlemine	Sotsiaalsed suhted		
„teiste seltskonnas”15	- Seltskond			
II TÖÖTAMISE PÕHJUSED				

Kategooria	Alakategooria	Kood	Tsitaat
<b>Töötamise põhjused</b>			
„kui neil tööd ei oleks siis inimestel poleks mitte midagi teha”3	- Tegevus	Hõivatus	Mitterateriaalne kasu
„saada kodust välja”8	- Vaheldus		
„iga päev käidakse töö” 4	- Rutiin		
„kogemuse peale”8, „põrandad peavad puhtad olema”7 „siis ta on rõõmus kui ta teeb tööd” 2	- Kogemus - Kohustus - Emotsionaalne rahulolu+1	Personaalne areng	
„et minul oleks tore”2 „vabatahtlikult teha ikka tööd”15	- Aidata teisi - Vabatahtlik töö	Abistamine	
„suhelda inimestega”8	- Suhtlus	Sotsiaalsed suhted	
„et raha saada pead sa töötama”9	- Raha ja raha teenimine	Materiaalne kasu	Materiaalne kasu
„kõike ei saa ise kasvatada”6	- Baasvajaduste rahuldamine		
„mõni tahab pere jaoks tööd teha”8	- Ülalpidamine		
„raamatut osta omale”13	- Meelelahutus		
<b>Töötamise juures meeldib enim</b>			
„muidu võiks lihtsalt igavuse kätte ära surra”3 „mitmekülsus”8	- Tegevus - Vaheldus	Hõivatus	Mitterateriaalne kasu
„mulle lihtsalt meeldib seda tööd teha”3	- Emotsionaalne rahulolu	Personaalne areng	
„teistele head teha” 5	- Aidata teisi	Abistamine	



„see et seal on teised inimesed ka” 2	-	Seltskond	Sotsiaalsed suhted	
„kõik sõbralikud on ümberringi” 14	-	Sõbralikud inimesed		
„saab uusi sõpru ja uusi tutvusi” 6	-	Uued tutvused		
„õuetööd meeldivad teha” 4	-	Konkreetne tööülesanne	Tööoperatsioon	
„loodus on ilus” 18	-	Loodus	Füüsiline keskkond	
„ja palk” 10	-	Raha teenimine	Palk	Materiaalne kasu
<b>III ENESETEADLIKKUS SEoses TÖÖTAMISEGA</b>	-			
<i>Amet, millega tahad tegeleda</i>				
„kaltse lõigata” 7, „vaiba kudumine” 6	-	Juhendatud töökogemus kaitstud töö keskuses	Juhendatud töökogemus	Töökogemus
„uuesti kärupaigaldust” 4	-	Töörolli täitmine avatud tööturul	Varasem töökogemus	
„Küll ma tahaks sepaks saada, ehitustööliseks, lasteaiakasvatajakaks siis küll restorani omanikuks, publi võiks juhtida” 8	-	Praktiline töö	Huvi seoses kindla ametiga	Huvi
„minna massaažikooli ja saada töökoht” 10	-	Sotsiaalne töö		
<i>Miks just see amet</i>				
„suur hunnik kogemust” 8	-	Töökogemus	Personaalne areng	Mitterateriaalsed tegurid
„mulle meeldib seda teha” 3	-	Emotsionaalne rahulolu		
„ma olen endasi arenenud” 6	-	Oskuste arendamine		
„düsgraaf, midagi pole teha” 8	-	Puudest tingitud takistused		
„ametid, mis on seotud loodusega” 8	-	Füüsiline keskkond	Töö keskkond	
” saag, kirves, traktor, maastik” 9	-	Tööriistad		
„meistrit tunnen juba koolist” 18	-	Turvaline töökeskkond		

„ma tahan teistele rõõmu teha”5	-	Aidata teisi	Abistamine	
„lapsest saati oli mulle öeldud”8	-	Perekond	Perekonna mõju	
„teenida raha ka”14	-	Raha ja raha teenimine	Palk	Materiaalsed tegurid
<b>IV TEADMISED TÖÖMAAILMAS</b>				
<b><i>Teadmised töömaailmast: ametid</i></b>				
käsitöö (8), puutöö (6), savitöö (5), tee pakkimine (3), vaiba kudumine (2), õuetöö	-	Erinevate töötoad	Kaitstud töö keskus	Töö
„parandamine”3 „toimkonnas olemine”3, „puid lõhuvad”7	-	Erinevad tööloigud	Töölased tegevused	
müüjad (7),kokad (5), ehitus (5), parandamine/remont (5), koristamine (4), tuletõrjuja (4), kiirabi (3), politsei (3)	-	Praktiline	Avatud tööturg	Ametid
programmeerimine, teadlane, proffessor	-	Uuriv		
näitleja (2), muusik (2), kunstnik, laulja	-	Artistlik		
õpetaja (5), hooldaja (2), kasvataja, sotsiaaltöötaja	-	Sotsiaalne		
direktor (2), juhataja	-	Ettevõtlik		
raamatupidaja	-	Harjumuspärane		
mängur	-	Muu		
„arvuti”2 „jooksmine”2	-	Vaba aja tegevused	Vabaaja tegevused	

---

***Infoallikad, kust saanud teada erinevate ametite kohta***

---

„töötaja käest”1 „mu ema oli”20  „oma tuttavate käest”14	- Asutuse töötajad - Perekona liikmed ja sugulased - Tuttavad	Tuttavad inimesed	Infoallikad
„koolis on tehtud seda”9 „Töötukassas” 8	- Kool - Töötukassa	Haridusasutused ja teenusepakkujad	
„eks ma olen igal pool olnud ka”3 „ma puutun siin nagu”20 „sest ma ise olen olnud haiglas”6	- Töökogemus - Kogukond - Rollimudelid	Isiklik kogemus	
„netist”9 „uudistest olen teada saanud”15 „ka ajalehtedest”20	- Internet - Televiisor - Ajalehed	Meedia	

---

***Tööülesannete täitmine***

---

„tööl ei tohiks mingeid apse sisse tulla”3 „ei jäta lohakalt asju niimoodi ja tegemata”10	- Hoolsus, korrektsus - Töö kvaliteet	Korrektsus	Tööülesannete täitmine
”ohutult”6 „oskama kiiresti teha”8,	- Tööohutus - Oskused	Töölased oskused	
„Hommikul üles tõusma, siis sööma ja siis õuetööd tegema”4	- Töötamine kui norm	Rutiin	

---

„ei tohi pead peksta” <sup>1</sup>	- Ei kasuta füüsilist vägivalda	Prosotsiaalne käitumine	Tööl käitumine
„teiste inimeste peale ei tohi karjuda, röökida, ropendada” <sup>3</sup>	- Ei kasuta verbaalset vägivalda		
„peab sõbralikult käituma” <sup>14</sup>	- Positiivne ja sõbralik suhtumine kaaslastesse	Suhtlemine töökollektiivis	Suhtlemine
„ei noki nina” <sup>10</sup>	- Viisakas käitumine		
„aidata teisi” <sup>19</sup>	- Abivalmidus		
”pead oskama juhendajat kuulata”	- Kuulekaskäitumine		
„nagu tööetikett ette näeb” <sup>9</sup>	- Tööeeskirjad	Korraldustest ja graafikust kinni	
„peab kellaaegadest kinni pidama” <sup>14</sup>	- Kellaaegadest ja graafikust kinni pidamine	pidamine	
„sa saad hakkama sellega mis sulle ette on antud” <sup>8</sup>	- Töö jõukohasus		
„kui haige on ei tohi tööle tulla” <sup>6</sup>	- Tervislik seisund	Tervis	
„korrektne riietus peab olema” <sup>6</sup>	- Riietus	Välimus	

*Lisa 6. Näide kaitstud tööga mitte hõivatud valimi vastuste kodeerimisest ja kategoriseerimisest*

<b>I TÖÖ TÄHENDUS</b>				
<b>Tsitaat</b>	<b>Kood</b>	<b>Alakategooria</b>	<b>Kategooria</b>	
„et raha teenida” <sup>14</sup>	-	Raha ja raha teenimine	Materiaalne tasu	Materiaalne kasu
„, ei saa osta endale vajalikke asju” <sup>17</sup>	-	Baasvajaduste rahuldamine		

„igasugust tegevust”20	- Tegevus	Hõivatus	Mitterateriaalne kasu
„tööle.. kui tööpäev läbi sai siis ma vanasti käisin päevakas”7,	- Vaheldus		
rutiini”10	- Rutiin		
töö tähendab edu”20	- Saavutus	Personaalne areng	
„kohustus”10	- Kohustus		
„et ma hindan oma tööd”12	- Emotsionaalne rahulolu		
„ikka vaja aidata kedagi, on vaja”5	- Aidata teisi	Abistamine	

## II TÖÖTAMISE PÕHJUSED

Tsitaat	Kood	Alakategooria	Kategooria
<i>Töötamise põhjused</i>			
„mingit tegevust”19	- Tegevus	Hõivatus	Mitterateriaalne kasu
„kodus võib neil igav olla”11	- Vaheldus		
„hommikul lähevad tööle.. lõppeb siis lähevad ära jälle koju”5	- Rutiin		
„tarkust juurde saada”20	- Kogemus	Personaalne areng	
„tahavad teha tööd”8	- Tahe töötada		
„no kui inimesel on igav, siis ta nagu vabatahtlikult”10	- Vabatahtlik töö	Abistamine	
„vaja aidata”5	- Aidata teisi		

„et raha saada, kui sul raha ei ole, teeb tigidaks. Näed, et teistel on rohkem ja minul ei ole üldse.” <sup>17</sup> „üüri vaja maksta” <sup>13</sup>	- Raha ja raha teenimine	Materiaalsed põhjused	Materiaalne kasu
„lastele uusi riideid on vaja, ja koolilastele õpikuid” <sup>14</sup> „ja üritustel käia ja niimoodi.. et kes tahab kontsertile minna ja kes tahab reisile minna” <sup>9</sup> „selleks tahavad rikkaks saada” <sup>8</sup>	- Baasvajaduste rahuldamine - Ülalpidamine  - Meelelahutus - Rikkus		

### ***Soov töötada***

„mina tahan töötada” <sup>13</sup>	- Tahe töötada	Kindel positiivne otsus töötamise kohta	Otsus töötamise kohta
„ma tahan teha ainult käsitööd” <sup>5</sup> „raha saada, sellepärast” <sup>10</sup> „mitte niimoodi, et esmaspäevast reedeni või niimoodi” <sup>18</sup>	- Kindel töö - Kindel eesmärk - Teatud tingimustel	Töötamine teatud tingimustel	
„ei tea praegu” <sup>2</sup>	- Ei tea veel	Segadus seoses töötamisega	
„ei tahaks kui saaks niisama kodus lebotada” <sup>12</sup>	- Soov mitte töötada	Negatiivne otsus töötamise kohta	

### ***Töötamise juures meeldiks***

„no peasi et tehtud on, mis ta meeldima peab” <sup>9</sup> „et oleks puhkust ka” <sup>20</sup>	- Tegevus - Vaheldus	Hõivatus	Mitterateriaalne kasu
---------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	----------	-----------------------

„oskused”7 „töö meeldib”16	- Oskused - Emotsionaalne rahulolu	Personaalne areng	
„teistega suhelda meeldiks”18	- Seltskond	Sotsiaalsed suhted	
„peaasi, et raha jookseks”11	- Raha teenimine	Palk	Materiaalne kasu
<b>III ENESETEADLIKKUS SEoses TÖÖTAMISEGA</b>			
<b><i>Amet, millega tahad tegeleda</i></b>			
„savitöö”3, „käsitöö”5	- Erinevad töötoad	Kaitstud töö keskus	Tööd
„muru niita”4	- Praktilised tööd	Huvi seoses tööga	Huvi
„tahaks ehituse peale minna”11, „pagariks”12	- Praktilised ametid	Huvi seoses ametiga	
<b><i>Miks just see amet</i></b>			
„ma olen mitu aastat õppind seda”12 „see on mu lemmiktöö”4,	- Õppimiskogemus	Personaalne areng	Mitterateriaalsed tegurid
„see on mingil määral lihtne, vähem vaeva ja nagu midagi suurt teha ka ei ole”10	- Emotsionaalne rahulolu - Oskused		
„lihtsalt tahan”16	- Tahe töötada	Personaalne areng	



„Et töötempo nagu on sobiv.. ja värske õhk”19	-	Füüsiline keskkond	Töökeskkond	
„tahan teistele head”7	-	Teiste aitamine	Abistamine	
„hea meeskonnatöö”11	-	Suhted teistega	Sotsiaalsed suhted	
„raha vaja teenida, mille eest Sa muidu ostad asju”13 „et teenda raha”15	-	Raha teenimine	Palk	Materiaalsed tegurid

#### **IV TEADMISED TÖÖMAAILMAST**

##### ***Teadmised töömaailmast: ametid***

„vaiba kudumine”7	-	Erinevad töötoad	Kaitstud töö keskus	Töö
„puhastavad.. siis nad teevad.. lehti koristavad”15	-	Erinevad tööloigud	Töölased tegevused	
„aednik”19 „abiaednik” 3	-	Praktiline	Avatud tööturg	Ametid
„inglisekeel, siis ma tean üldõpe”5	-	Ainetunnid	Koolitunnid	Kool

##### ***Infoallikad, kust saanud teada erinevate ametite kohta***

„isa oli mul”18 „tuttavate käest”10	- Perekonna liikmed - Tuttavad	Tuttavad inimesed	Infoallikad
„olen ise koolis käinud”3 „Töötukassa”10	- Kool - Töötukassa	Haridusasutused ja teenusepakkujad	
„minu panti tööle”13 „siin teevad noh”15	- Töökogemus - Rollimudelid	Isiklik kogemus	
„televisoorist olen”18 „ajakirjandusest lugenud ja raamatud”20 vaatan kuulutuse pealt vahest”9	- Televiisor - Ajakirjad ja raamatud - Kuulutused	Meedia	
<b>Tööülesannete täitmine</b>			
„ei tohi lohakasti teha”11 „oskused”12, „õiged võtted”7	- Hoolsus, korrektsus - Oskused - Töövõtted	Korrektsus Töölased oskused	Tööülesannete täitmine
„ei tohi riielda, karjuda ei tohi. Rahulikult peab rääkima”17	- Ei kasuta verbaalset vägivalda	Prosotsiaalne käitumine	Tööl käitumine
„ei tohi haukuda vastu seal teistele kolleegidele”11  „tuleb öelda tere hommikuti, head aega, kuidas teil läheb ja niimoodi”17 „aidata inimest”5	- Positiivne suhtumine töökaaslastesse - Viisakas käitumine  - Abivalmidus	Suhtlemine töökollektiivis	

„et õigeaks ajaks tööle jõuda”14	- Kellaaegadest ja graafikust kinni pidamine	Korraldustest ja graafikust kinni pidamine
„no seda mida ülemus ütleb..et peab korralikult käituma, peab kõik tehtud olema.”9	- Töökorralduse täitmine	Välimus
„no välimus ja riietus”10	- Riietus	

**Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina Krista Järv

(sünnikuupäev: 10.04.1988)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose  
„Intellektipuudega inimeste arvamused töö käsitusest kaitstud tööga hõivatud ja mittehõivatud gruppide näitel”

mille juhendaja on Kristi Kõiv

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 23.05.2016